職業安定分科会雇用保険部会（第89回）	資料1
平成25年6月27日	

労働移動・学び直しの支援措置

目　次

○日本再興戦略等
Ⅰ．日本再興戦略・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　3
Ⅱ．「経済財政運営と改革の基本方針」及び「若者・女性活躍推進フォーラム提言」・　4
Ⅲ．産業競争力会議等提出資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・　5

○訓練及びその経済的支援について
全体像・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　8
Ⅰ．公共職業訓練（離職者）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　9
Ⅱ．求職者支援訓練・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　11
Ⅲ．教育訓練給付指定講座・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　13
Ⅳ．企業による訓練・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　17

○論点　　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　24

○参考資料－１　ジョブ・カード制度・・・・・・・・・・・・・・・・　25
○参考資料－２　学び直しに関連する各種調査・・・・・・・・・・・・　27
○参考資料－３　「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」報告書（概要）・　47

日本再興戦略・骨太の方針等

日本再興戦略（平成２５年６月１４日閣議決定）（抄）

一．日本産業再興プラン ～ヒト、モノ、カネを活性化する～

２．雇用制度改革・人材力の強化

①行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）

○若者等の学び直しの支援のための雇用保険制度の見直し

・非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジできるよう、資格取得等につながる自発的な教育訓練の受講を始め、社会人の学び直しを促進するために雇用保険制度を見直す。労働政策審議会で検討を行い、次期通常国会への改正法案の提出を目指す。あわせて、従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への経費助成による支援策を講ずる。

④女性の活躍推進

○女性のライフステージに対応した活躍支援

・インターンシップやトライアル雇用制度の活用、マザーズハローワークの充実等による再就職に向けた総合的な支援、母子家庭の母等への就業支援、社会人の学び直し支援等を行うほか、資金調達や経営ノウハウの支援等により、地域に根差したものから世界にチャレンジするものも含め、女性の起業等を促進する。

⑤若者・高齢者等の活躍推進

・大学、大学院、専門学校等が産業界と協働して、高度な人材や中核的な人材の育成等を行うオーダーメード型の職業教育プログラムを新たに開発・実施するとともに、プログラム履修者への支援を行うなど、社会人の学び直しを推進する。また、高等専門学校について、地域や産業界との連携を深めつつ、社会や企業のニーズを踏まえた学科再編などを促進する。また、若者等の学び直しの支援のための奨学金制度の弾力的運用や雇用保険制度の見直し等を行う。

⑦グローバル化等に対応する人材力の強化

○産業界のニーズに対応した学び直し機会の拡大

・社会人の学び直し支援を実施する【再掲】。

「経済財政運営と改革の基本方針」及び「若者・女性活躍推進フォーラム提言」（抄）

経済財政運営と改革の基本方針（平成25年６月14日閣議決定）

第２章 強い日本、強い経済、豊かで安全・安心な生活の実現

３．教育等を通じた能力・個性を発揮するための基盤強化

（４）若者・高齢者等の活躍推進、セーフティネットの整備

大学等の就職活動システムの見直し、民間の知恵を活用したキャリア教育充実、中小企業・小規模事業者の魅力発信、企業ニーズに即した社会人の学び直し、ハローワークにおける積極的民間活用、起業しようとする若者への支援等により、若者の活躍を推進する。

行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への大胆な政策転換、民間人材ビジネスの活用等により、成熟分野から成長分野に失業なき労働移動を進める。

また、中小企業・小規模事業者への支援を図りつつ最低賃金引上げに努めるほか、柔軟で多様な働き方が可能となる制度見直し、産業構造の変化に伴う学び直しの拡大や教育内容の見直し、民間人材ビジネスの活用によるマッチング機能の強化等を進める。

これらの取組等により、若者、高齢者等、国民一人ひとりが自分の能力を最大限発揮できる職に就けるようにするなど、その活躍を推進する。

自助・自立を第一に、共助と公助を組み合わせ、障害者を含め弱い立場の者には必要なセーフティネットを整備することで、自立できる安心を提供し、意欲ある全ての人々が就労などにより社会参加できる環境を整備する。

若者・女性活躍推進フォーラム提言（平成25年５月19日）

Ⅱ．若者の活躍推進のための提言

４．企業のニーズに即した社会人の学び直し

また、②プログラムの履修を支援するため、奨学金の活用、雇用保険制度の見直しによる社会人への支援措置の実施、キャリア形成促進助成金等によるフリーター等の非正規雇用を含む従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への手厚い経費助成等の支援策を講じる。

社会人の学び直し支援
～人材力強化の観点からの雇用保険制度の見直し（検討）等～

社会人

離職者

在職者

企業

在職者

社会人への支援
～雇用保険制度の見直し～

○若年者等の学び直しに対する支援措置の実施

○非正規雇用労働者等のキャリアアップのための自発的な教育訓練（資格取得）に対する支援措置の実施

企業への支援

従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への手厚い経費助成の実施

学び直しプログラム

※　文部科学省や経済団体等と連携して検討されたカリキュラムも含まれる。

スキルアップ
スキルチェンジ

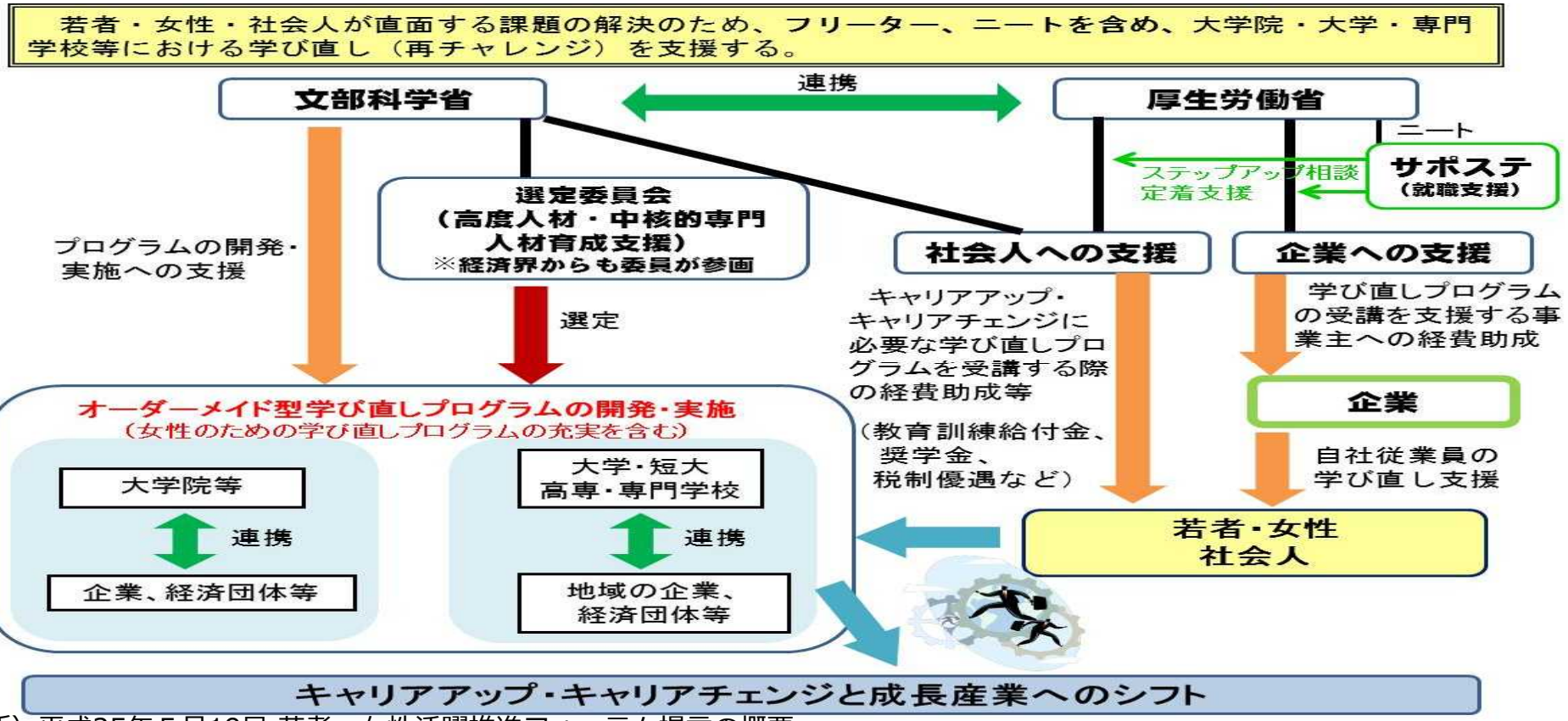
キャリアアップ

円滑な労働移動

（出所）平成25年４月23日第７回産業競争力会議　田村厚生労働大臣提出資料

企業のニーズに即した社会人の学び直し

○　産業構造を踏まえたステップアップ型の高度人材や、キャリア転換型の中核的専門人材の育成のため、
①　大学・短大・専門学校等が地域の産業界等と連携しながら行う企業のニーズに対応したオーダーメイド型の教育プログラム（１年程度～）の開発・実施を支援。
（人材需要のある理工系、IT、グローバル人材等育成及び育休中、育休明け等の男女の円滑な職場復帰支援）
②　プログラムの履修を支援するため、奨学金の活用、雇用保険制度の見直しによる社会人への支援措置の実施、キャリア形成促進助成金等によるフリーター等の非正規雇用を含む従業員の学び直しプログラムの受講を支援する事業主への手厚い経費助成等の支援策を講じる。



（出所）平成25年５月19日 若者・女性活躍推進フォーラム提言の概要

訓練及びその経済的支援について

訓練及び経済的支援の全体像

対象者	訓練	本人の訓練費用	本人の生活費用
離職者	Ⅰ．公共職業訓練（離職者）	無料	基本手当 （訓練延長給付）
	Ⅱ．求職者支援訓練		職業訓練受講給付金
	Ⅲ．教育訓練給付指定講座	教育訓練給付 （本人に２割給付）	
在職者	Ⅳ．企業による訓練 ・OJT ・OFFJT（在職者向け公共職業訓練の活用を含む。） ※認定職業訓練（基準に適合する訓練を認定） ※雇用型訓練（OJTとOFFJTを一体的に実施）（有期実習型訓練/実践型人材養成システム/若者チャレンジ訓練）	企業の負担（原則本人負担なし） ※但し訓練を実施する企業に対して以下の経費助成あり ①キャリア形成促進助成金 ②キャリアアップ助成金 ③若者チャレンジ奨励金 ④日本再生人材育成支援事業	

Ⅰ．公共職業訓練（離職者訓練）の概要

【職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の6第1項】
・ 国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、施設を設置して、職業訓練を行うものとする。

訓練の趣旨　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

高齢・障害・求職者雇用支援機構（施設内訓練）	都道府県（施設内訓練）	民間教育訓練機関（委託訓練）
主に**ものづくり分野**を中心とした訓練を職業能力開発促進センターで実施	**地域の実情に応じた訓練**を職業能力開発校で実施	**民間教育訓練機関等**を活用して、多様な職業訓練を実施（全体の約8割が民間委託）
対象者　離職者（雇用保険を受給している求職者等）		
費用　無料（テキスト代を除く）		
訓練期間　標準6か月	訓練期間　標準6か月～1年	訓練期間　標準3か月～6か月
（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	（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	（主な訓練コース例） ・介護サービス科 ・介護福祉士養成科 ・情報処理科 ・経理実務科 ・販売実務科

（例）NC工作機械の技能訓練

※都道府県（経費は国が全額負担）から民間教育訓練機関等に委託

実績（平成24年度速報値）	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）	41,226	79.9%	30,322	84.2%	10,904	66.9%
離職者訓練（委託訓練）	108,569	66.7%	41	－	108,528	66.7%

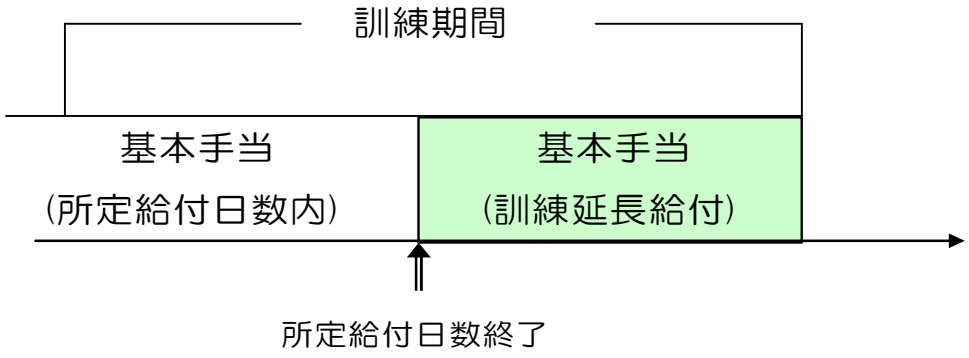
※　受講者数は年度繰越分を含む。平成24年度の実績は平成24年4月～平成25年3月末の速報値。
※　平成24年度の就職率は、施設内訓練／平成24年12月までに、委託訓練／平成24年11月までに訓練を修了した者の3ヶ月後の就職状況
※　機構の委託訓練は、モデルカリキュラム開発に係る検証事業の実績。

Ⅰ．訓練延長給付の概要

給付の概要

○　雇用保険の失業等給付（基本手当）の支給日数は、自己都合等による離職者に対しては、90日～150日、倒産・解雇などにより離職を余儀なくされた方（特定受給資格者）に対しては90日～330日とされている。

○　失業等給付（基本手当）の受給資格者が、公共職業安定所長の受講指示により、公共職業訓練等を受講する場合に、訓練を受けている期間（最長２年間を限度とする。）内の失業している日について、所定給付日数（90～330日）を超えて基本手当（訓練延長給付）が支給される。



（支給実績）

	初回受給者数（人）	（前年度比）	受給者実人員（人）	（前年度比）	支給金額（千円）	（前年度比）
平成20年度	77,648	△ 12.7	17,812	△ 9.1	27,847,938	△ 9.4
平成21年度	105,701	36.1	25,652	44.0	40,010,905	43.7
平成22年度	84,344	△ 20.2	22,910	△ 10.7	35,886,713	△ 10.3
平成23年度	76,620	△ 9.2	19,945	△ 12.9	31,215,951	△ 13.0
平成24年度	76,478	△ 0.2	19,807	△ 0.7	30,778,207	△ 1.4

Ⅱ．求職者支援訓練の概要

※根拠法：職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号）

民間教育訓練機関の申請に基づき、①職業訓練実施計画に照らして適切なもの、②就職に必要な技能及びこれに関する知識を十分に有していない者の職業能力の開発及び向上を図るために効果的なもの、③その他厚生労働省令で定める基準に適合するもの、のいずれにも適合する職業訓練について、厚生労働大臣が認定。【法第４条第１項】

訓練の趣旨

求職者支援訓練は、雇用保険を受給できない求職者に対し、雇用のセーフティネットとして、無料で必要な職業能力を付与し、できる限り早期に、より安定した職業生活への移行を促すとともに、これにより社会や経済を支える人材の育成に資するもの。

対象者

雇用保険を受給できない求職者

訓練期間

3か月～6か月

訓練コース

基礎コース

基礎的能力を習得する訓練

職種横断的に求められる仕事に必要な基礎的な技能等の習得を目指す。

（主な訓練コース例）
・パソコン事務基礎科
・一般事務基礎科

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

基礎的な技能等に加えて、特定の職種に関係する実践的な技能等の習得を目指す。

（主な訓練コース例）
・介護職員初任者研修科
・Webプログラミング科　・医療事務科

平成24年度実績（速報値）	基礎コース	実践コース	計
受講者数	26，261人	72，294人	98，555人
就職率（※）	79．4%	76．8%	―

※「就職率」は、平成24年度中に開講し、平成24年11月末までに終了した訓練コースの修了者等の訓練終了3か月後の就職状況

Ⅱ．職業訓練受講給付金の概要

給付金の種類と額

○**職業訓練受講手当**

給付金支給単位期間（※）ごとに１０万円を支給（ただし、支給単位期間の日数が２８日未満の場合は、３，５８０円×日数を支給）

※「支給単位期間」とは、訓練の開始日から１か月ごとに区切った期間

○**通所手当**

職業訓練受講給付金の支給要件を満たしている者であって、訓練施設への通所のため、公共交通機関、自動車等を利用する者には、交通費（運賃相当額）も支給

受給期間

○職業訓練を受講している期間について支給

○１２（１年相当）（必要な場合は２４（２年相当））の給付金支給単位期間を上限

※上限については、基礎コースから公共職業訓練への連続受講が可能であることを考慮

支給要件

給付金支給単位期間について、次の①～⑦の全ての要件を満たす場合に、職業訓練受講給付金を支給

① 収入が８万円以下であること
② 世帯（※）の収入が２５万円以下であること
③ 世帯の金融資産が３００万円以下であること
④ 現に居住する土地・建物以外に土地・建物を所有していないこと
⑤ 訓練の全ての実施日に出席していること（やむを得ない理由により出席しなかった実施日がある場合にあっては、８割以上）
⑥ 世帯に他に当該給付金を受給し、訓練を受講している者がいないこと
⑦ 過去３年以内に失業等給付等の不正受給をしていないこと

※世帯＝同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母

	初回受給者数（人）	給付総額（千円）
平成23年度	23,618	6,198,964
平成24年度	58,439	25,557,121

※平成２５年３月３０日時点の数値

※初回受給者数は、受講する訓練に係る１度目の支給決定を行った際に１人とカウントして集計している

Ⅲ. 教育訓練給付の概要

趣旨

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

給付の概要

次の①又は②のいずれかに該当する者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練を受け、修了した場合であって、支給要件期間（注１）が３年以上（初めてに限り、１年以上）のときに、当該教育訓練に要した費用の２０%相当額（上限１０万円）の教育訓練給付金が支給される

① 教育訓練を開始した日に被保険者である者
② 教育訓練を開始した日が被保険者でなくなってから１年（適用対象期間の延長（注２）が行われた場合には最大４年）以内にある者

（注１） 「支給要件期間」とは、教育訓練を開始する日までの通算した被保険者であった期間のこと。なお、過去に教育訓練給付金の支給を受けたことがある場合は、支給に係る教育訓練を開始した日前の期間は、支給要件期間には算入されない。

（注２） 「適用対象期間の延長」とは、被保険者でなくなってから１年以内に妊娠、出産、育児、疾病、負傷等の理由により引き続き30日以上教育訓練の受講を開始できない日がある場合、教育訓練給付の対象となり得る期間にその受講を開始できない日数（最大３年間）を加算することができるというもの。

（支給実績）

	受給者数（人）	（前年度比）	平均支給額（円）	（前年度比）	支給金額（千円）	（前年度比）
平成20年度	123,866	0.9	59,923円	△ 18.5	7,422,473	△ 17.8
平成21年度	133,598	7.9	36,186円	△ 39.6	4,834,347	△ 34.9
平成22年度	124,170	△ 7.1	36,852円	1.8	4,575,918	△ 5.3
平成23年度	122,248	△ 1.5	37,028円	0.5	4,526,558	△ 1.1
平成24年度	130,218	6.5	35,095円	△ 5.2	4,569,985	1.0

（注1）教育訓練給付の施行は平成10年12月１日、支給開始は平成11年３月である。
（注2）支給金額は業務統計値である。

Ⅲ．教育訓練給付に係る主な制度変遷

	平成15年改正以前 （平成10年12月創設）	平成15年改正 （同年５月施行）	平成19年改正 （同年10月施行）
給付率	**８０％**	**２０～４０％** ※具体的な給付率（省令）： 要件期間３～５年：２０％ 要件期間５年以上：４０％	**２０～４０％** ※具体的な給付率（省令）： 要件期間に関わらず２０％
上限額 （省令）	**３０万円** ※平成13年１月より ※平成10年創設時は上限20万円	要件期間３～５年：**１０万円** 要件期間５年以上：**２０万円**	**１０万円**
支給要件期間	**５年以上**	**３年以上**	**３年以上** ※初回の受給に限り１年以上 （当分の間）

Ⅲ. 教育訓練給付指定講座の指定基準の考え方

基本的考え方

○訓練内容
① 公的職業資格又は修士等の取得を訓練目標とするもの。
② 上記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もの。
※ 趣味的、教養的、入門的又は基礎的水準のものは指定の対象とならない。

○訓練期間等
① 通学制：１ヶ月以上1年以内、かつ、受講時間50時間以上。
② 通信制：３ヶ月以上１年以内。
※ただし、大学院修士・博士課程や、当該教育訓練の修了により公的職業資格を取得できる課程等については、３年以内とする。

○訓練実績
① 訓練内容、目標及び修了認定基準等が明確に設定されていること。
② 最近の年度において、同じ教育訓練の実施実績があること。
③ 目標資格等の受験等の状況及びその結果等の実績からみて、当該教育訓練に十分な効果があると認められること。

指定基準等の変更

○平成11年６月
・指定基準改正：大学院修士課程（夜間、通信課程）指定対象に追加

○平成13年９月～平成13年11月
・講座内容の見直し：高校教育普通課程以上の内容を指定対象に
・大学院課程の指定範囲拡大：夜間開講要件の撤廃等
・英語講座見直し：英検準２級、TOEIC470点以上 → 準１級、TOEIC650点以上へ

○平成14年11月
・ＯＡ関係講座見直し：MOS(ﾏｲｸﾛｿﾌﾄｵﾌｨｽｽﾍﾟｼｬﾘｽﾄ）一般→上級以上へ

○平成15年11月
・指定基準改正：販売活動の適正化、受講料設定の適正化、目標資格の受験状況、結果の把握

○平成18年４月
・語学講座見直し：英語以外の語学講座→英検２級相当以上へ

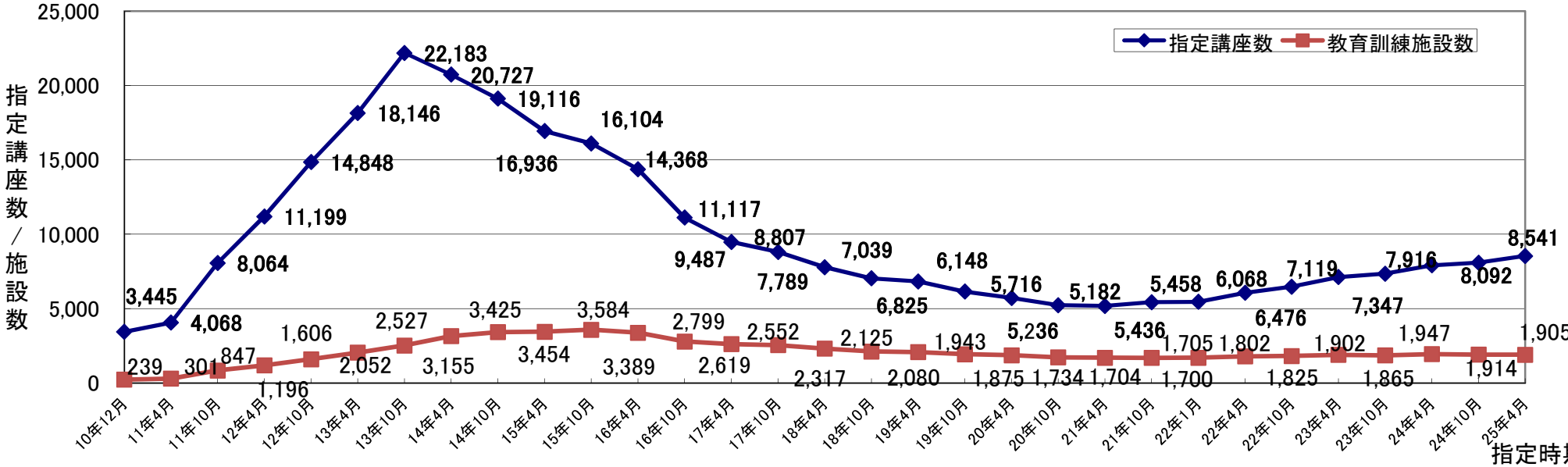
○平成21年４月
・指定基準改正：公的職業資格について基準の緩和（下限の撤廃、上限２年→３年）

Ⅲ. 教育訓練給付の指定講座

指定講座（平成25年４月１日現在；8,541講座）

①輸送・機械運転関係　4,061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　1,346講座 （社会福祉士、保育士等）	③専門的サービス関係　731講座 （社会保険労務士、税理士、公認会計士等）
④事務関係　616講座 （簿記、行政書士、英語検定等）	⑤情報関係　591講座 （プログラミング、CAD ウェブデザイン等）	⑥営業・販売・サービス関係　386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　169講座 （建築士、電気工事士、測量士等）	⑧製造関係　61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）

教育訓練給付制度　経緯年表（H25.4.1現在）



Ⅳ．公共職業訓練（在職者訓練）の概要

【職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の6第1項】
・ 国及び都道府県は、労働者が段階的かつ体系的に職業に必要な技能及びこれに関する知識を習得することができるように、施設を設置して、職業訓練を行うものとする。

趣旨： 高度なものづくり分野や地域の実情に応じた在職労働者の技能及び知識の向上を図るため、職業訓練を実施。

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	○　費用　有料

高齢・障害・求職者雇用支援機構

○ 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」

都道府県

○ 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

（初心者を対象とする基礎的な訓練例）
「windowsの基本操作ができる方へのCAD講習」

（地域の実情に応じた訓練例）
「陶磁器の上絵付けに必要な絵の具の取り扱い方」
（愛知県立窯業高等技術専門校）
「造船関連企業在職者を対象とする配管取付け講習」
（長崎高等技術専門校） 等

平成24年度受講者数	合計	高齢・障害・求職者雇用支援機構	都道府県
在職者訓練	100,854人	49,555人	51,299人

Ⅳ. 認定職業訓練の概要

1　職業訓練の認定

事業主等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、申請により訓練基準に適合している旨の都道府県知事の認定を受けることができ、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。（法的根拠　職業能力開発促進法第13条、第24条）

2　認定の効果等

・中小企業事業主等が認定職業訓練を行う場合は、国及び都道府県からその訓練経費等の一部につき補助金が受けられること

・認定職業訓練の修了者は、技能検定を受検する場合又は職業訓練指導員の免許を取得する場合、有利に取り扱われること　等

3　認定職業訓練施設数

認定職業訓練には、個々の事業主が単独で行うものといくつかの事業主が共同して行うものとがあり、現在、全国で1,139（平成24年度実績）の認定職業訓練施設がある。

4　認定職業訓練の特色

・訓練科は建築、金属・機械加工、情報処理、和洋裁、調理等

・訓練生数は現在、全国で約24万人（平成23年度実績）

・中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多い

5　認定職業訓練施設の運営等に対する補助制度

名称		助成対象者	助成の要件等	助成者及び負担割合(上限)
認定訓練助成事業費補助金	運営費	中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が単独又は共同して行う認定職業訓練の運営等	国　１／３ 都道府県　１／３
	施設・設備費	都道府県、市町村、中小企業事業主又は中小企業事業主団体、若しくは職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人等	左記の者が行う認定職業訓練のための職業訓練共同施設の設置及び職業訓練共同設備の設置又は整備に要する経費	都道府県が設置する場合 国　１／３ 市町村、職業訓練法人等が設置する場合 国　１／３ 都道府県　１／３

※平成24年度交付実績　　交付額　７９１百万円

Ⅳ. 雇用型訓練の概要

	有期実習型訓練	実践型人材養成システム	若者チャレンジ訓練
対象者	新たに雇い入れた又は従来から雇用されている非正規雇用労働者	新たに雇い入れた又は従来から雇用されている15歳以上45歳未満の労働者	新たに雇い入れた又は従来から雇用されている35歳未満の非正規雇用労働者
訓練期間	３ヶ月～６ヶ月	６ヶ月～２年	３ヶ月～２年
主な目的	企業に雇用されて、実践的な訓練を行うことにより、正社員への転換を図る。	企業に雇用されて、実践的な訓練を行うことにより、現場の中核人材の育成を図る。	企業に雇用されて、実践的な訓練を行うことにより、正社員への転換を図る。
(参考) 企業に対する費用助成	キャリアアップ助成金 日本再生人材育成支援事業	キャリア形成促進助成金	若者チャレンジ奨励金

Ⅳ．キャリア形成促進助成金

１．制度概要

◆職業訓練などを実施する中小企業事業主に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

※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するとともに、職業能力開発推進者を選任することが必要
※1コースあたり20時間以上の訓練が対象

助成内容			助成額
政策課題対応型訓練	①若年人材育成コース	採用後5年以内かつ35歳未満の若年労働者への訓練	**賃金助成：800円（1時間）** **経費助成：1／2** ※⑤についてはOJTの実施助成あり（600円（1時間））
	②成長分野等人材育成コース	健康、環境等の重点分野での人材育成のための訓練	
	③グローバル人材育成コース	海外関連業務に対する人材育成のための訓練	
	④熟練技能育成・承継コース	熟練技能者の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練	
	⑤認定実習併用職業訓練コース	厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練	
	⑥自発的職業能力開発コース	労働者の自発的な能力開発に対する支援	
一般型訓練（政策課題対応型以外）			賃金助成：400円（1時間） 経費助成：1／3

注：平成25年度より助成内容を見直し、若年労働者や成長分野等の政策課題に対応する訓練について重点助成を行うこととしている。

２．支給実績

平成24年度　支給決定件数：20,339件　支給金額：8,697百万円

Ⅳ．キャリアアップ助成金

（平成25年度予算：54億円）
※有期・短時間・派遣労働者等安定雇用実現プロジェクト全体

＊均衡待遇・正社員化推進奨励金、キャリア形成促進助成金（一部）、派遣労働者雇用安定化特別奨励金を統廃合しつつ、メニューについて刷新し、新たな助成制度として新設。

○有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（※１）の企業内のキャリアアップを促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。　（※１）正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者を含む。

○これにより、労働者の士気・能力の向上等を通じた企業の生産性の向上、優秀な人材の確保・定着を実現。

【本助成金の活用に当たって】

「有期契約労働者等（※２）のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、事業所ごとに**「キャリアアップ管理者」を配置**するとともに、労働組合等の意見を聴いて**「キャリアアップ計画」を作成**することが必要。（※2）短時間労働者及び派遣労働者を含む。

助成内容		助成額 （ ）額は大企業の額（短時間正社員は大規模事業主）
正規雇用等転換 （注1）	有期契約労働者等を正規雇用等に転換または直接雇用（以下「転換等」という。）した場合に助成	①有期→正規：１人当たり40万円（30万円） ②有期→無期：１人当たり20万円（15万円） ③無期→正規：１人当たり20万円（15万円） ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、１人当たり①10万円、②5万円、③5万円を加算
人材育成 （注2）	有期契約労働者等に ・一般職業訓練（OFF-JT）　又は ・有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練） を行った場合に助成	OFF-JT《１人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：上限20万円（15万円） OJT《１人当たり》 実施助成：1h当たり700円（700円）
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、3%以上増額させた場合に助成	１人当たり１万円（0.75万円） ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、１事業所当たり　10万円（7.5万円）上乗せ
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を規定し、４人以上実施した場合に助成	１事業所当たり40万円（30万円）
短時間正社員	労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れした場合に助成 （主にワーク・ライフ・バランスの観点から、正規雇用労働者を短時間正社員に転換するケースや、短時間労働者を短時間正社員に転換するケースなどを想定）	１人当たり20万円（15万円） ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、１人当たり10万円加算
パート労働時間延長	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長した場合に助成（社会保険の適用基準を満たす労働時間まで延長し、労働者の能力の更なる活用につなげる）	１人当たり10万円（7.5万円）

（注１）①「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいう。②派遣労働者の場合、派遣元事業主で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成。③無期雇用への転換等は、通算雇用期間３年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の５％以上を増額した場合に限る（５％の算出方法は、標準的な方法を設定した上で柔軟に対応）。なお、短時間正社員に転換した場合は対象外（短時間正社員コースにより助成）。

（注２）重点分野の事業主の場合、経費助成は、「日本再生人材育成支援事業」により上限30万円（20万円）（平成25年１月実施）

Ⅳ. 若年者人材育成・定着支援奨励金（若者チャレンジ奨励金）

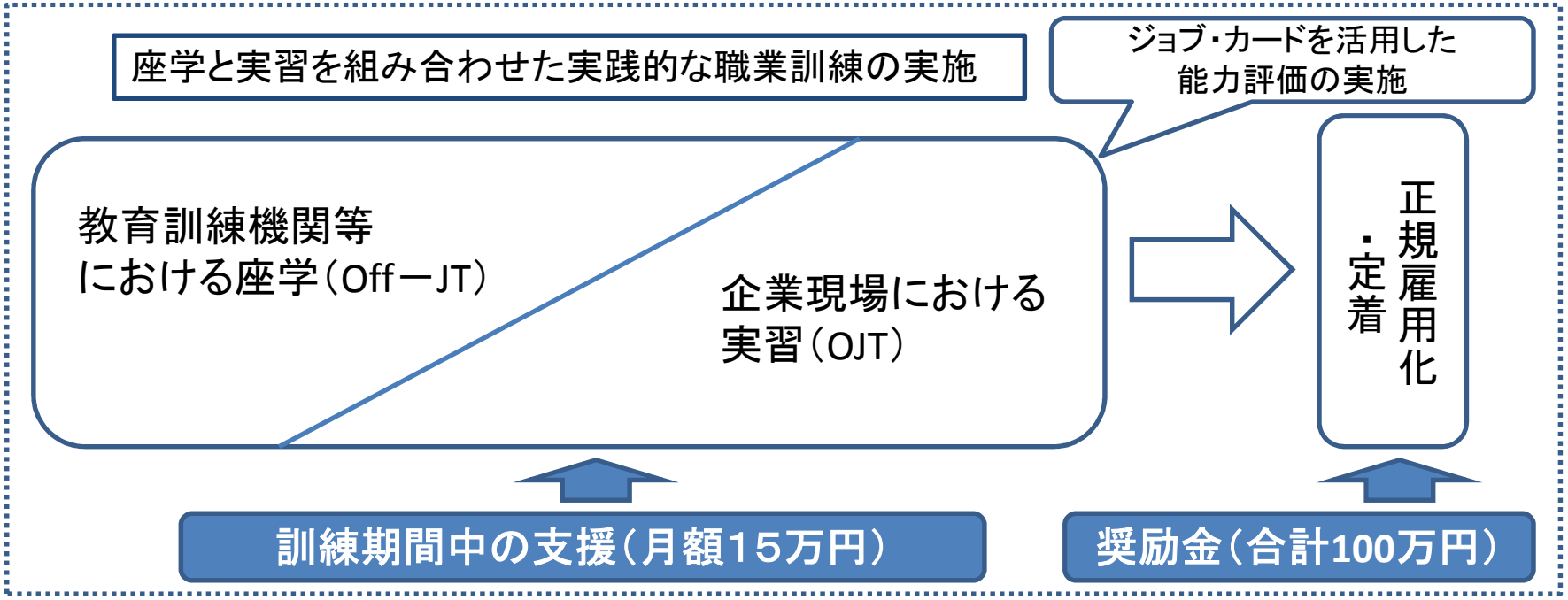
緊急人材育成・就職支援基金に事業を追加

事業規模　72,800,000千円

＜実施状況（平成25年5月末現在）＞
① 計画確認件数 3,823件
② ①の計画における受講者数 7,654人

事業内容

・ 非正規雇用の若年者に座学と実習を組み合わせた実践的な職業訓練を実施した後、正規雇用として雇い入れる事業主を支援（ジョブ・カードを活用した職業訓練の充実・強化）
・ 対象者：若年非正規雇用労働者（35歳未満）
・ 支援内容：対象者に実践的な職業訓練を実施（3ヶ月から2年）する事業主を支援
　　さらに職業訓練終了後、正規雇用化し、定着した場合、事業主に奨励金を支給
・ 助成額：**月額15万円、1年定着後50万円、2年定着後50万円**



Ⅳ. 日本再生人材育成支援事業

趣旨

成長が期待できる健康、環境、農林漁業分野において、人材の育成を早急に進め、当該労働者の定着を図りつつ、当該分野の生産性を高めることを目的に、事業主が、雇用する労働者に対して訓練等を行った場合に、事業主に対して助成を行う。

正規雇用労働者への訓練等への実施

正規雇用労働者育成支援奨励金

○ Off-JTに対する助成

・ 訓練費用の実費相当分を支給。1訓練コースあたり1人につき、20万円が上限

海外進出支援奨励金

海外未進出企業が、国内雇用を維持しつつ、新たに海外進出するために人材育成を海外で行う場合に助成。

○ **国外留学により訓練を行う場合、以下の助成金を支給**

・ 国外留学において研修に要する費用のうち、事業主が負担した額を支給
（1人年間100万円が上限）

・ 住居費・旅費のうち事業主が負担した額の2/3を支給 （1人年間75万円が上限）

○ **既に海外進出している企業の海外拠点等に一定期間人材を派遣して、実施訓練を行う場合、以下の助成金を支給**

・ 実地訓練に要する経費として、事業主が受け入れ企業に支払った額を支給。
（1人につき20万円が上限）

・ 住居費・旅費のうち、事業主が負担した額の2/3の額を支給
（1人年間75万円が上限）

非正規雇用労働者育成支援奨励金

（ ）額は大企業

○ Off-JTに対する助成

・ 訓練に係る賃金及び経費相当分を支給。
1訓練コースあたり1人につき、
賃金助成として、1時間800円（500円）
経費助成として、30万円（20万円）が上限

○ OJTに対する助成

・ 訓練に係る実施費用相当分を支給。
1訓練コースあたり1人につき、1時間700円（700円）

その他の助成金

・被災地復興建設労働者育成支援奨励金

・人材育成型労働移動支援奨励金（再就職コース・出向コース）

実施期間

平成25年度末まで

論　点

○これまで行ってきた様々な職業訓練の意義を踏まえつつ、更に若者等が学び直し、キャリアアップ・キャリアチェンジを行っていくために

➤　どのような訓練を行うことが必要とされているか

➤　訓練費用などについてどう考えるか

参考資料－１　ジョブ・カード制度

ジョブ・カード制度について

Job Card

制度の目的

ジョブ・カード制度は
① 一定の知識等を有するキャリア・コンサルタントによるジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングの実施
② 企業における実習と教育訓練機関等における座学とを組み合わせた訓練を含む実践的な職業訓練（職業能力形成プログラム）の受講機会の提供
③ ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティングにより整理された職務経歴等のほか訓練修了後の職業能力評価の情報を取りまとめた「ジョブ・カード」の就職活動等における活用
を促進することにより、求職者と求人企業とのマッチングや実践的な職業能力の習得を促進し、安定的な雇用への移行等を促進することを目的とした制度

キャリア・コンサルティングの実施

職務経歴などを記入したジョブ・カードの交付
８５万人(H25.３)

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

求職者

職務経歴・学歴・訓練歴等を整理

職業意識やキャリア形成上の課題の明確化

「これまでの経験をもとに自分の長所を説明できるようになった」
「実現可能なやりたい仕事の内容を説明できるようになった」

学生

学生用ジョブ・カードを活用

（大学等）
学習歴・インターンシップ・アルバイト歴等を整理

キャリア意識の醸成、職業意識の明確化

訓練せずに就職

職業訓練の実施

OJT＋Off-JTによる実践的職業訓練

○雇用型訓練
企業が正社員経験に恵まれない者を雇用して訓練実施

- 有期実習型訓練
- 実践型人材養成システム
- 若者チャレンジ訓練

○日本版デュアルシステム
都道府県が民間教育訓練機関に委託して訓練実施

○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

職業能力の評価

訓練修了者に対する評価を記入したジョブ・カードの交付
４４万人(H25.３)

訓練修了者

ジョブ・カード評価シートを活用

（訓練実施企業、訓練実施機関）

訓練修了後に職業能力評価を行い、その結果をジョブ・カードに記入

「ジョブ・カード作成で自分の不足しているスキルが明らかになった」
「訓練を受けてい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」

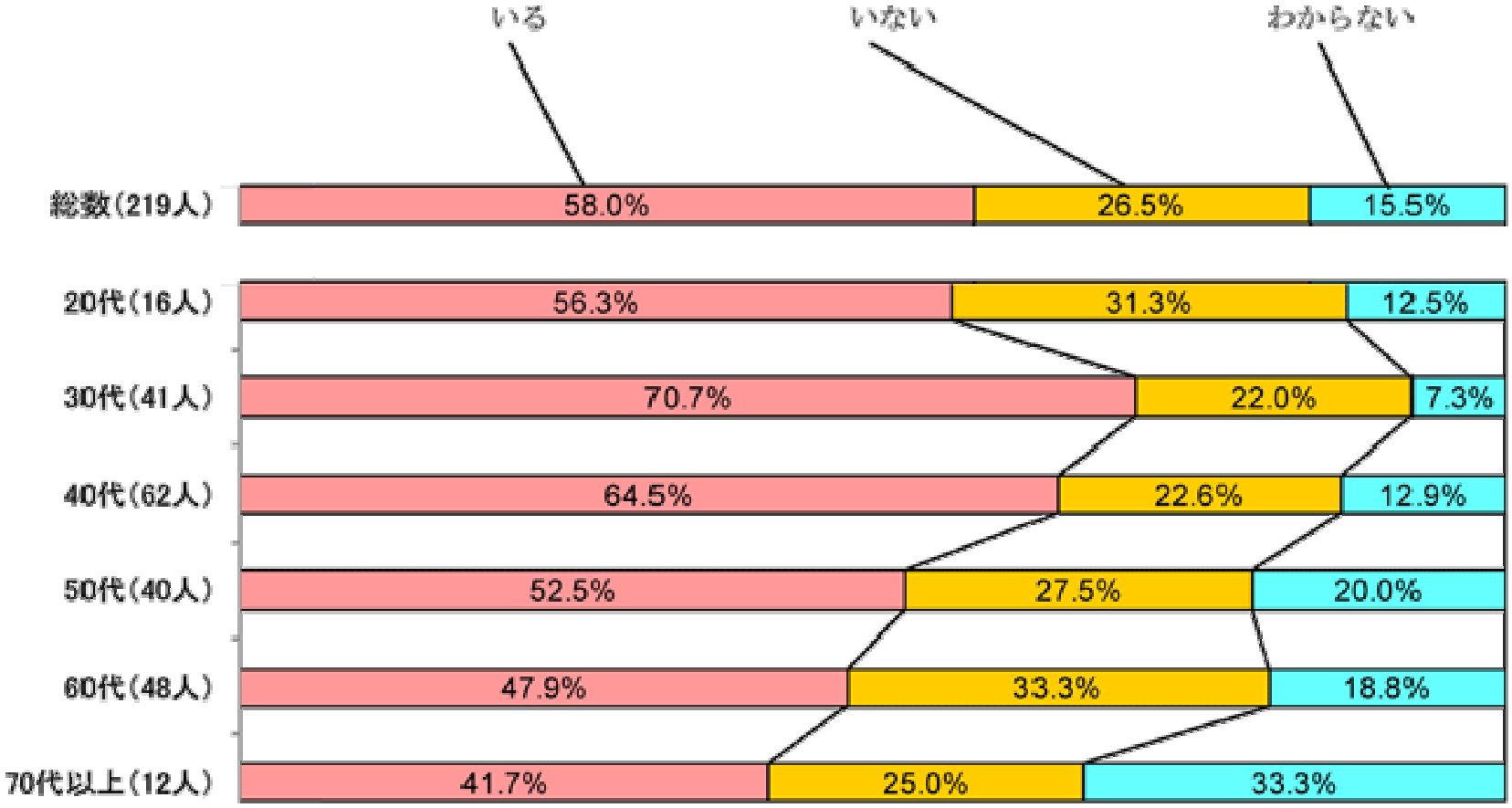
訓練実施企業で就職

他の企業で就職

参考資料－２　学び直しに関連する各種調査

「学び直し」についての認識

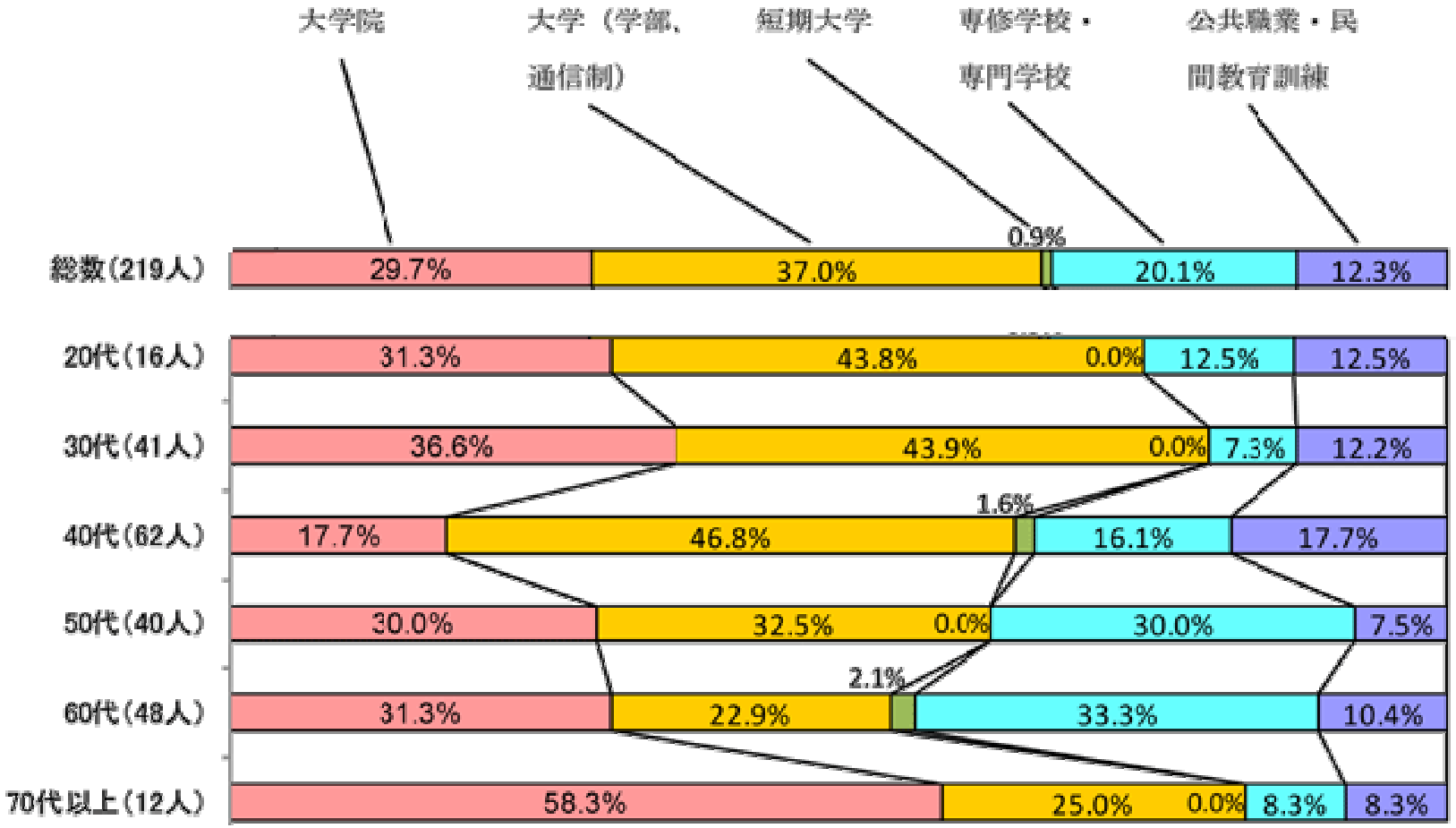
あなた自身、あるいは、あなたのご家族（配偶者あるいは子ども）に、自らのキャリアアップのために、学び直しを行ってみたいと思っている方はいますか。



若者・女性の活躍推進に関するアンケート調査
（国政モニターアンケート調査）

「学び直しに利用したい教育機関」について

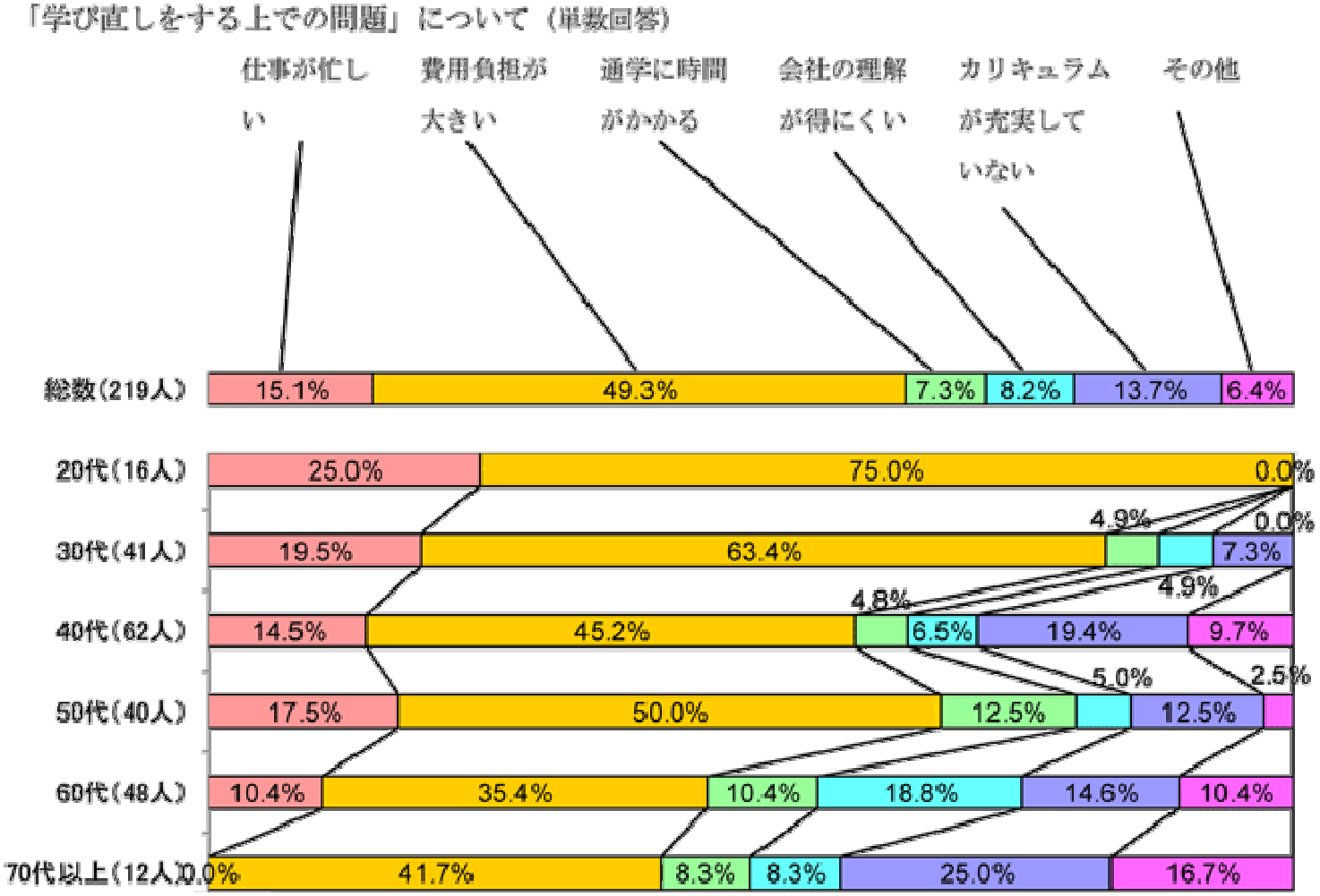
仮に、あなた自身、あるいは、あなたのご家族（配偶者あるいは子ども）が学び直しを行うとすれば、利用したいと思う教育機関は何ですか。最もあてはまるものを一つだけお答えください。



若者・女性の活躍推進に関するアンケート調査
（国政モニターアンケート調査）

「学び直しをする上での問題」について

仮に、あなた自身、あるいは、あなたのご家族（配偶者あるいは子ども）が学び直しを行うとすれば、どのようなことが問題として考えられると思いますか。最もあてはまるものを一つだけお答えください。



若者・女性の活躍推進に関するアンケート調査
（国政モニターアンケート調査）

「教育訓練給付指定講座」修了者アンケート調査①

１　アンケート調査の目的等

（１）目的

教育訓練給付の対象として指定された講座の修了者に対し、その受講の効果等を調査するために、厚生労働省職業能力開発局において実施。

（２）アンケートの実施時期、対象施設等

実施時期・・・平成２４年７月
施設数・・・・・１１８施設
講座数・・・・・１２８講座
人数・・・・・・・７，４３２名
回収・・・・・・・２，３４４名（回収率３１．５％）

※　このアンケート調査は、教育訓練給付を受けている者に限らず、教育訓練給付の対象として指定された講座の修了者全体に対しアンケート調査を行ったものである。ただし、次頁以降のアンケート結果については、教育訓練給付を受けている者に限定して集計を行ったものである。

※　平成24年度のアンケート調査は教育訓練給付指定講座のうち、事務関係、医療・社会福祉・保健衛生関係の講座を受講した者を対象に行っている。（年度毎にアンケートを行う対象分野を変更している。）

「教育訓練給付指定講座」修了者アンケート調査②

2　アンケート結果について

（１）目標資格の取得状況

資格分類	有効回答者数	資格を取得した	受験したが、取得できなかった	受験していない
事務関係	485 100.0%	254 52.4%	103 21.2%	128 26.4%
医療・社会福祉・保健衛生関係	629 100.0%	527 83.8%	62 9.9%	40 6.4%
総計	1114 100.0%	781 70.1%	165 14.8%	168 15.1%

（２）受講開始時の状況

資格分類	有効回答者数	①正社員	②非正社員派遣社員	③その他の就業（自営業等）	④学生	⑤求職中	⑥その他（主婦、無職等）
事務関係	493 100.0%	340 69.0%	61 12.4%	4 0.8%	13 2.6%	37 7.5%	38 7.7%
医療・社会福祉・保健衛生関係	628 100.0%	351 55.9%	139 22.1%	5 0.8%	12 1.9%	82 13.1%	39 6.2%
総計	1121 100.0%	691 61.6%	200 17.8%	9 0.8%	25 2.2%	119 10.6%	77 6.9%

「教育訓練給付指定講座」修了者アンケート調査③

（３）受講の効果（受講開始時に就業していた方：（２）で①～③と回答した方が対象）

資格分類	有効回答者数	処遇の向上（昇進、昇格、資格手当等）に役立つ	配置転換等により希望の業務に従事できる	社内外の評価が高まる	円滑な転職に役立つ	趣味・教養に役立つ	その他の効果	特に効果はない
事務関係	405 100.0%	110 27.2%	44 10.9%	84 20.7%	63 15.6%	59 14.6%	32 7.9%	13 3.2%
医療・社会福祉・保健衛生関係	436 100.0%	182 41.7%	32 7.3%	58 13.3%	93 21.3%	34 7.8%	22 5.0%	15 3.4%
総計	841 100.0%	292 34.7%	76 9.0%	142 16.9%	156 18.5%	93 11.1%	54 6.4%	28 3.3%

（４-１）受講の効果（受講開始時に就業していなかった方：（２）で⑤～⑥と回答した方が対象）

資格分類	有効回答者数	早期に就職できる	希望の職種・業界で就職できる	より良い条件（賃金等）で就職できる	趣味・教養に役立つ	その他の効果	特に効果はない
事務関係	72 100.0%	11 15.3%	38 52.8%	7 9.7%	8 11.1%	7 9.7%	1 1.4%
医療・社会福祉・保健衛生関係	119 100.0%	20 16.8%	68 57.1%	9 7.6%	8 6.7%	9 7.6%	5 4.2%
総計	191 100.0%	31 16.2%	106 55.5%	16 8.4%	16 8.4%	16 8.4%	6 3.1%

「教育訓練給付指定講座」修了者アンケート調査④

（４-２）受講開始後の就職の有無（受講開始時に就業していなかった方：（２）で⑤～⑥と回答した方が対象）

資格分類	有効回答者数	受講中又は受講修了後３か月以内に就職した	受講修了後３～６か月以内に就職した	受講修了後６～１２か月以内に就職した	就職していない
事務関係	72 100.0%	17 23.6%	15 20.8%	10 13.9%	30 41.7%
医療・社会福祉・保健衛生関係	118 100.0%	51 43.2%	21 17.8%	11 9.3%	35 29.7%
総計	190 100.0%	68 35.8%	36 18.9%	21 11.1%	65 34.2%

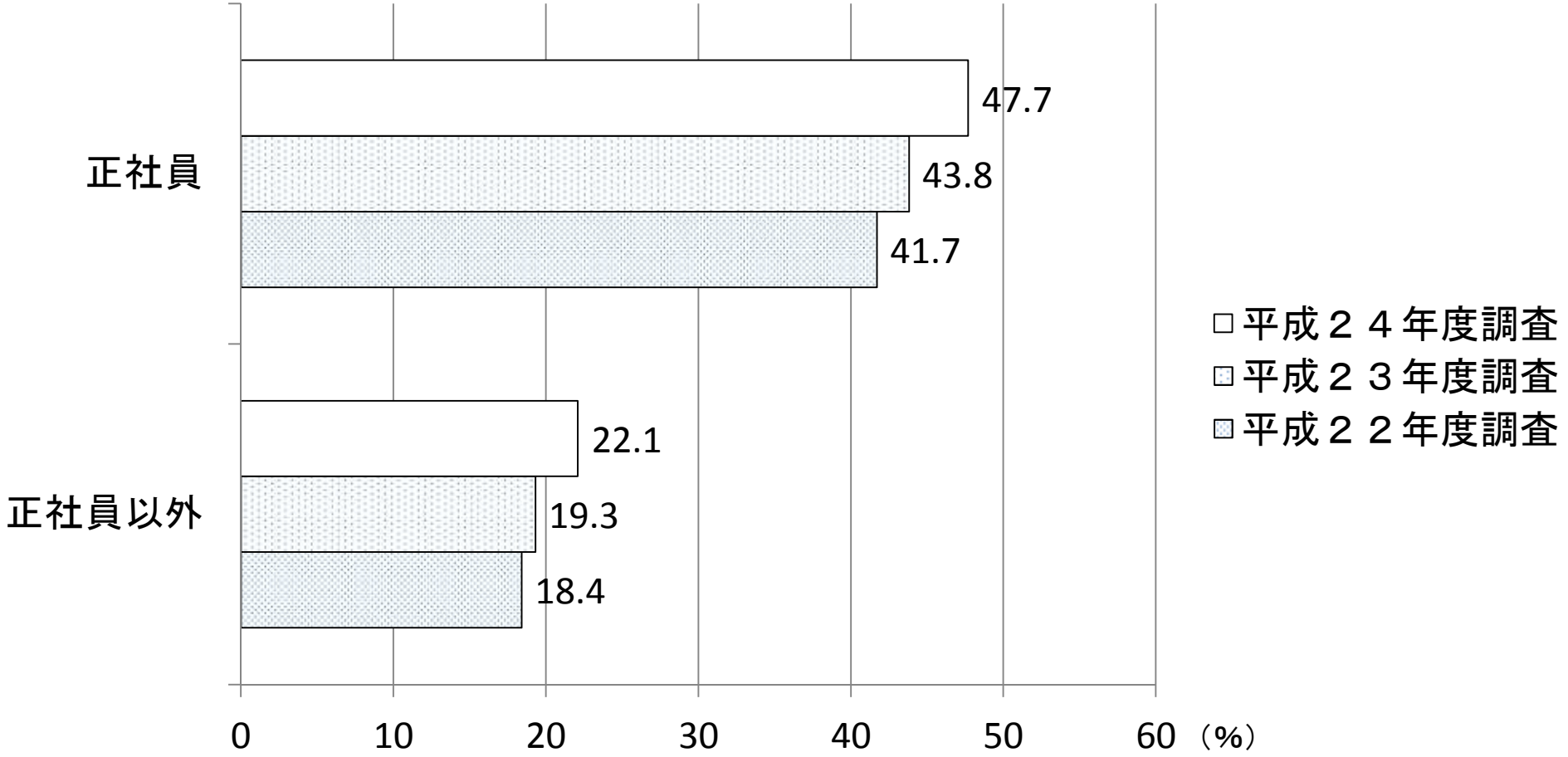
（５）受講した講座の教材、カリキュラム、指導内容等についての満足度

資格分類	有効回答者数	大変満足	おおむね満足	どちらとも言えない	やや不満	大いに不満	平均点
事務関係	493 100.0%	205 41.6%	260 52.7%	19 3.9%	8 1.6%	1 0.2%	4.2
医療・社会福祉・保健衛生関係	633 100.0%	260 41.1%	307 48.5%	54 8.5%	11 1.7%	1 0.2%	4.1
総計	1126 100.0%	465 41.3%	567 50.4%	73 6.5%	19 1.7%	2 0.2%	4.1

自己啓発を行った労働者

【個人調査】

自己啓発を行った労働者の割合は、平成23年度調査（平成22年度）と比べ、正社員、正社員以外ともに上昇している。



資料出所：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成23年度）

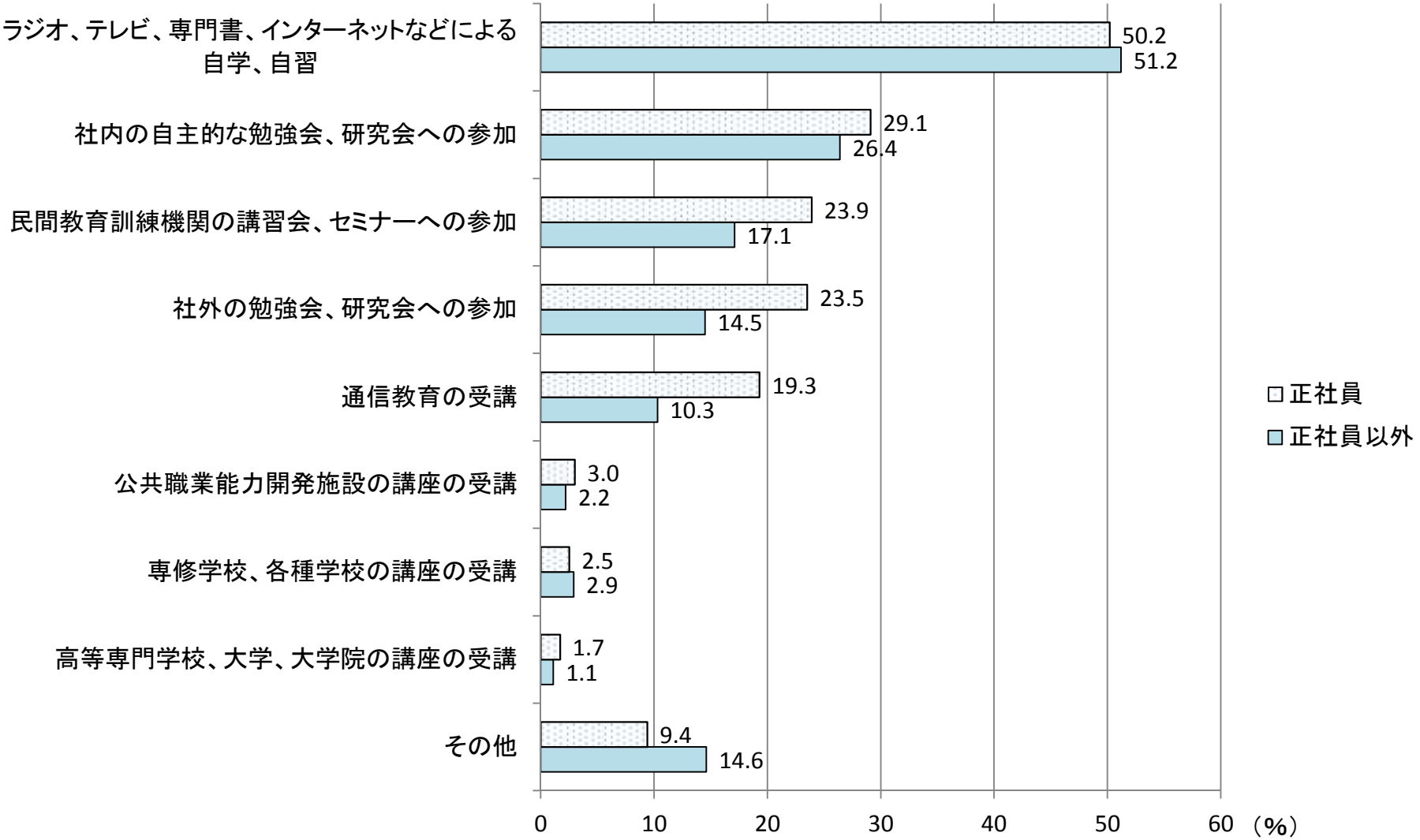
注）正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員をいう。

正社員以外：常用労働者のうち、「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者。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

行った自己啓発の実施方法

【個人調査】

自己啓発の実施方法（複数回答）は、正社員、正社員以外とも「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」を挙げる者の割合が最も高い。

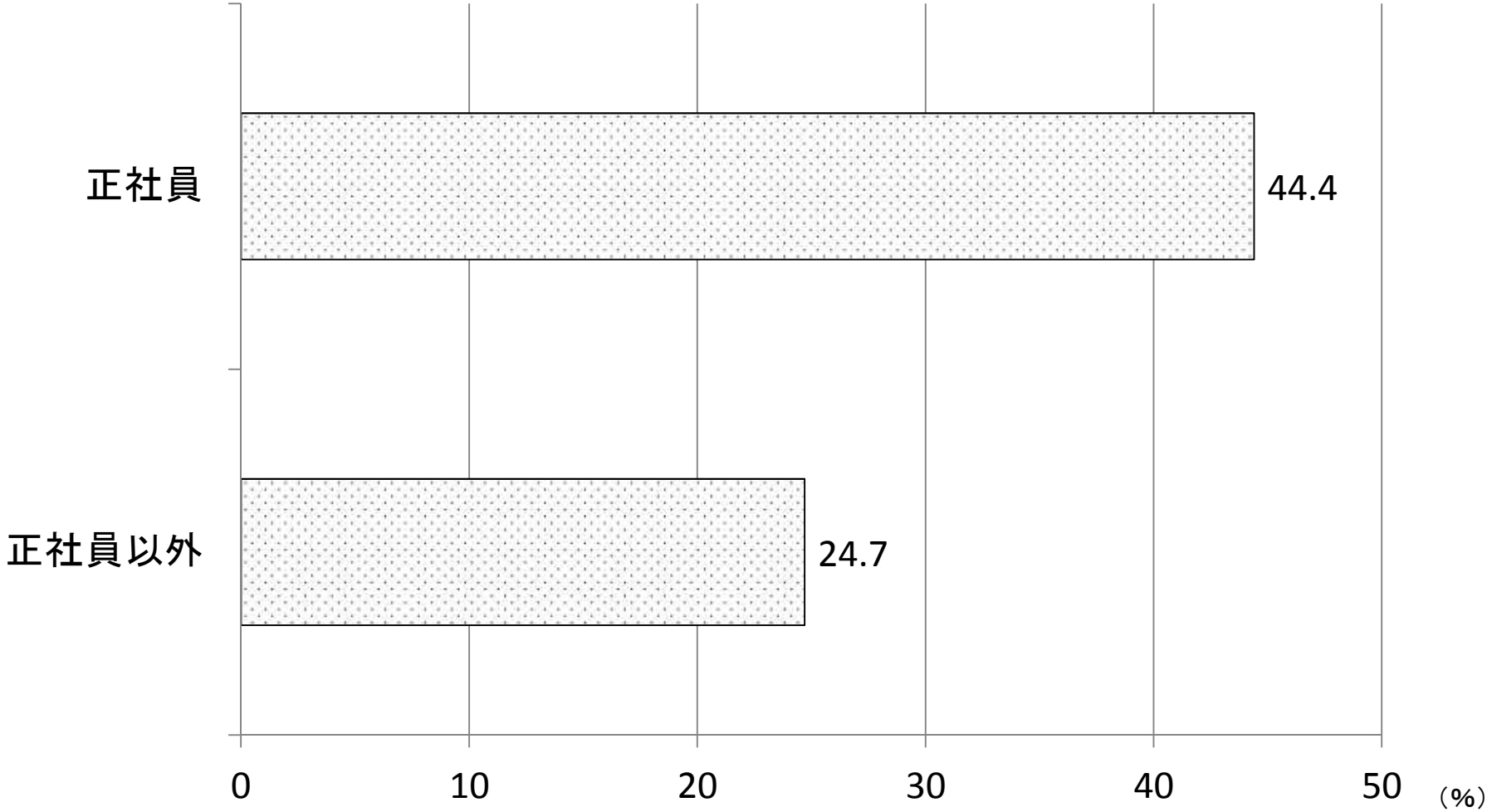


資料出所：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成23年度）

自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者

【個人調査】

自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた者は、正社員では44．4%、正社員以外では24．7%。

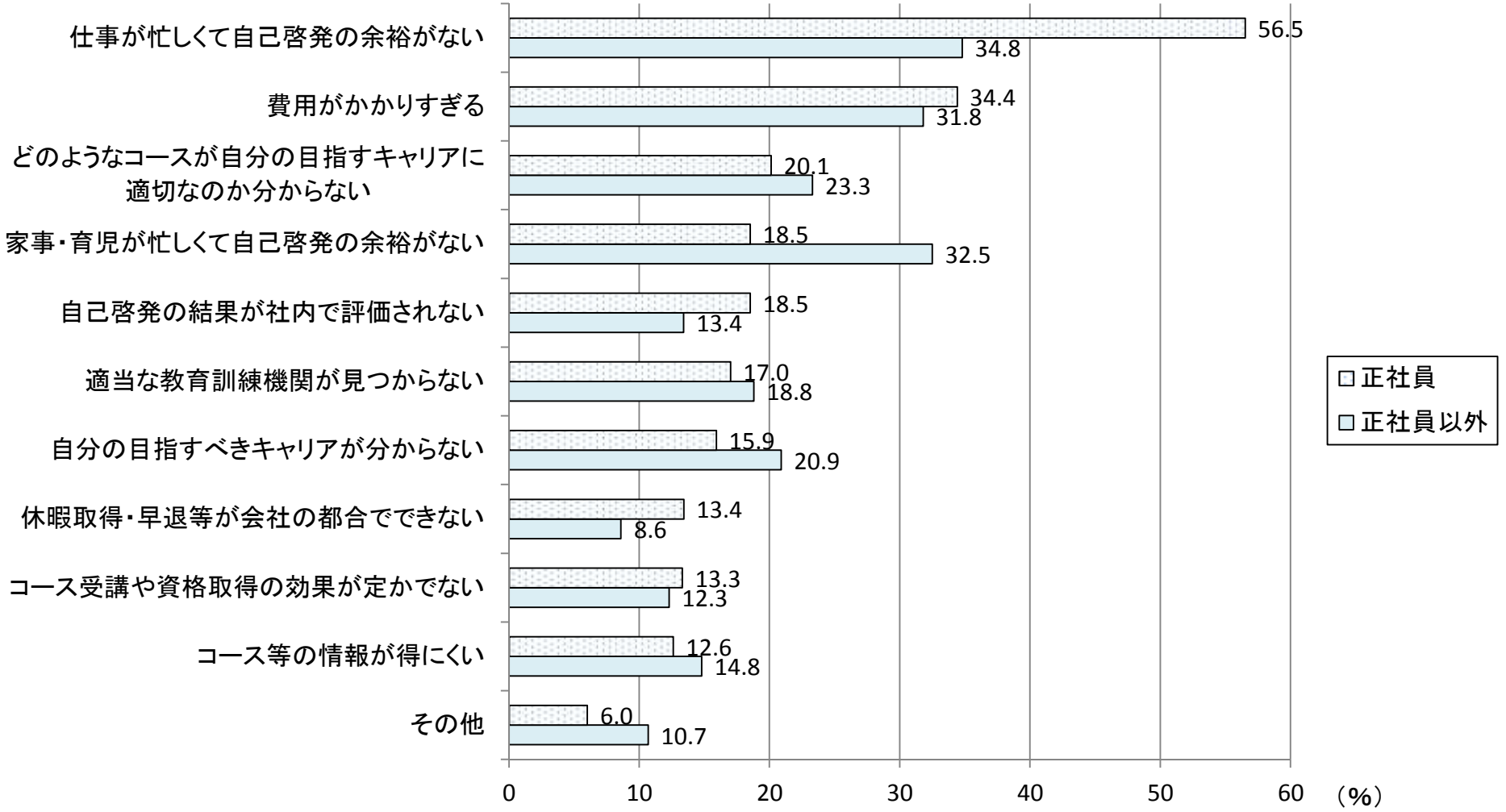


資料出所：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成23年度）

自己啓発に問題があるとした労働者の問題点

【個人調査】

自己啓発の問題点（複数回答）については、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」との回答が、正社員、正社員以外とも最も高い。また、正社員以外については、「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」の割合が正社員と比べて高くなっている。



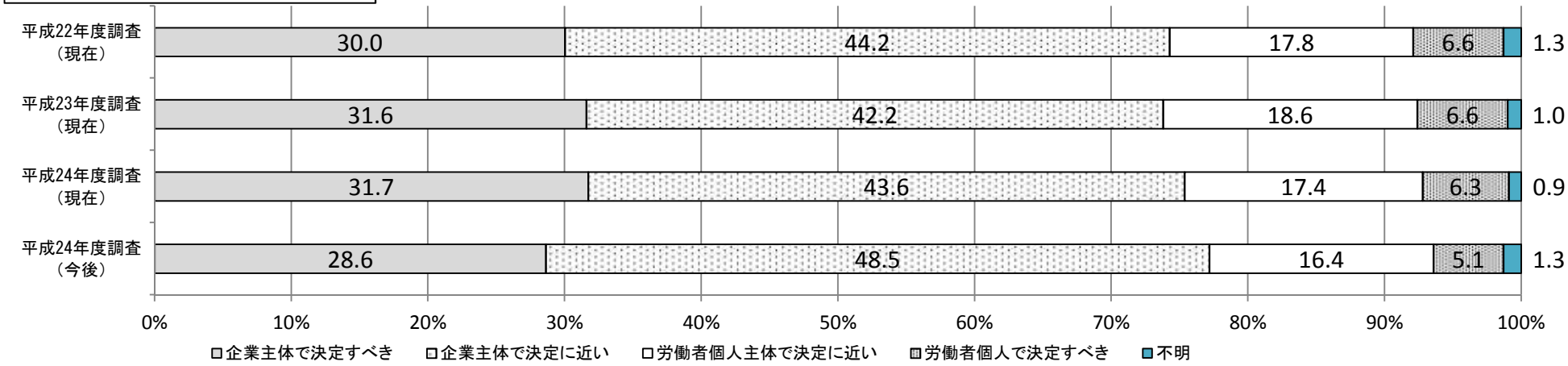
資料出所：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成23年度）

能力開発の責任主体

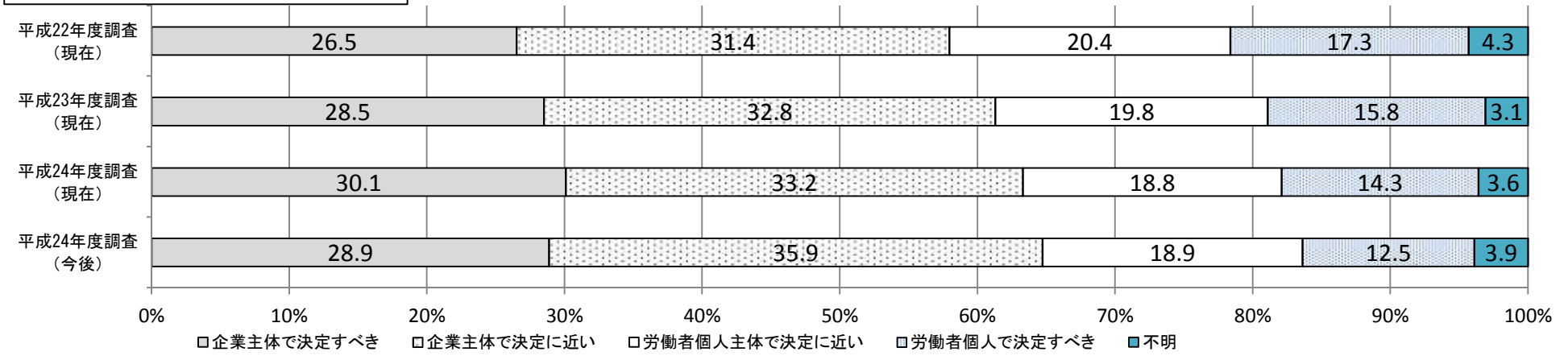
【企業調査】

能力開発の方針を決定する主体は、正社員、正社員以外ともに、「企業主体」とする割合が「労働者個人を主体」とするよりも高い。

能力開発の責任主体（正社員）



能力開発の責任主体（正社員以外）



資料出所：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（平成24年10月1日現在の状況）

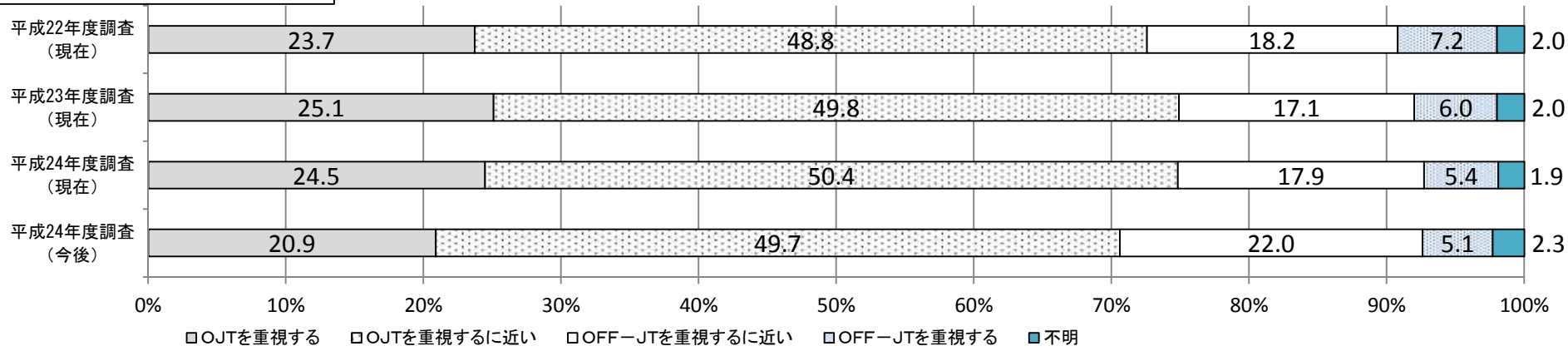
重視する教育訓練

【企業調査】

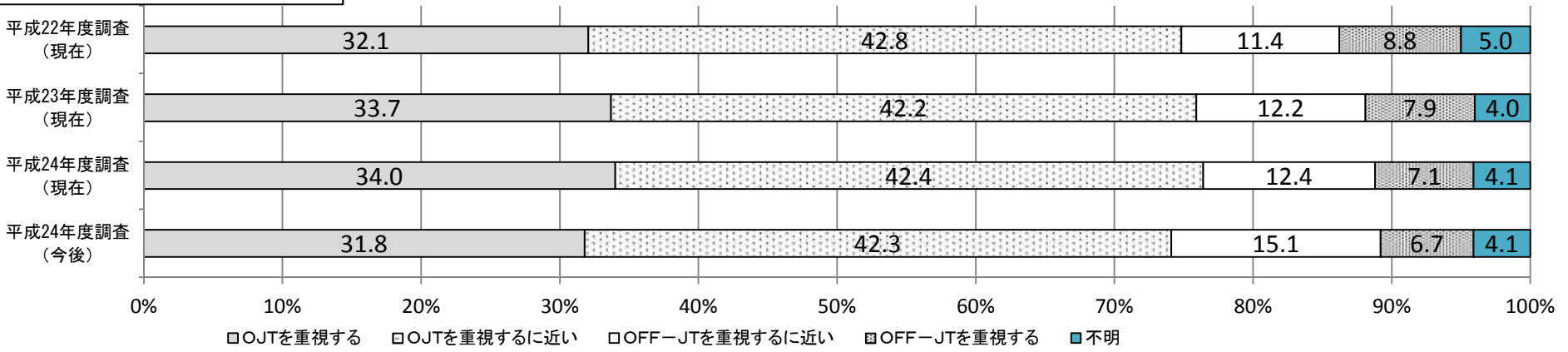
〇重視する教育訓練は、正社員、正社員以外ともに「ＯＪＴを重視する」又はそれに近いとする企業が多い。

〇正社員と正社員以外を比べると、正社員以外の方が「ＯＪＴを重視する」とする割合が高い。

重視する教育訓練（正社員）



重視する教育訓練（正社員以外）



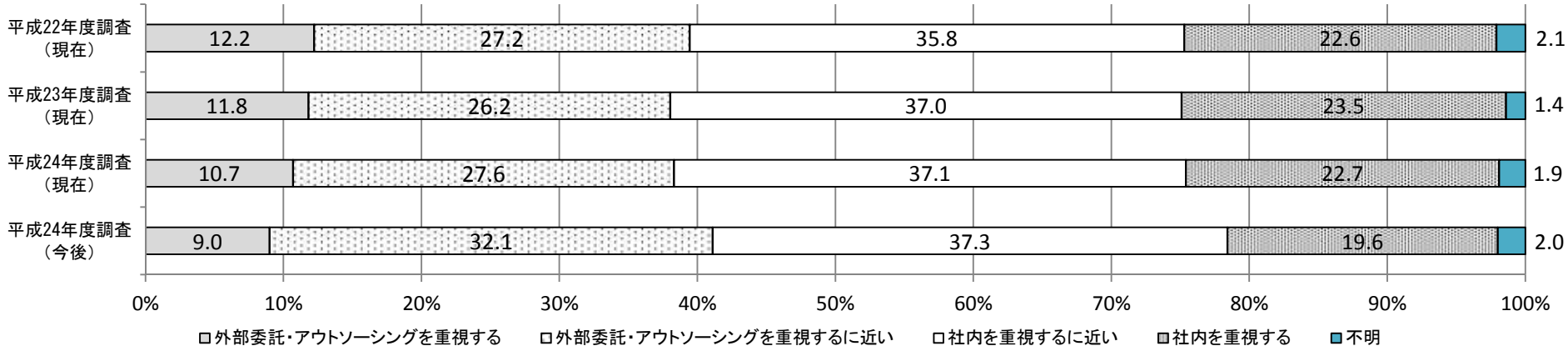
資料出所：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（平成24年10月1日現在の状況）

教育訓練の実施方法の方針

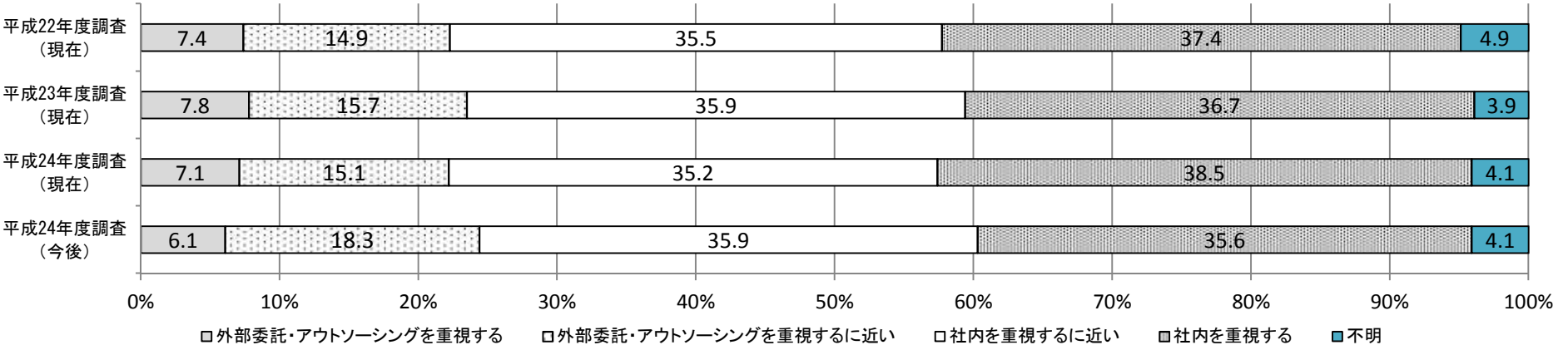
【企業調査】

正社員以外は、正社員と比べて、「外部委託・アウトソーシングで実施する」又はそれに近いとする企業割合が低い。

教育訓練の実施方法の方針（正社員）



教育訓練の実施方法の方針（正社員以外）



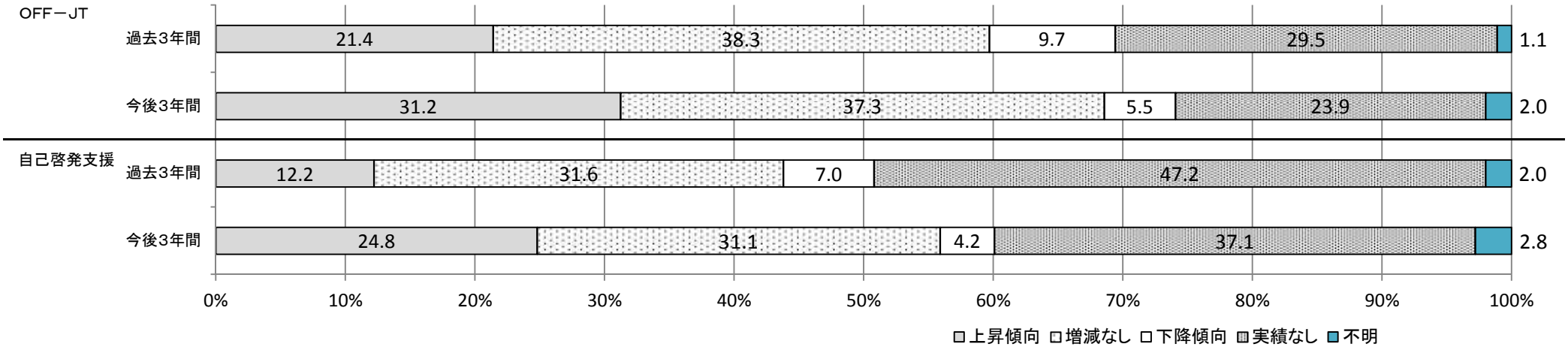
資料出所：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（平成２４年１０月１日現在の状況）

過去・今後3年間のOFF－JT及び自己啓発支援費用

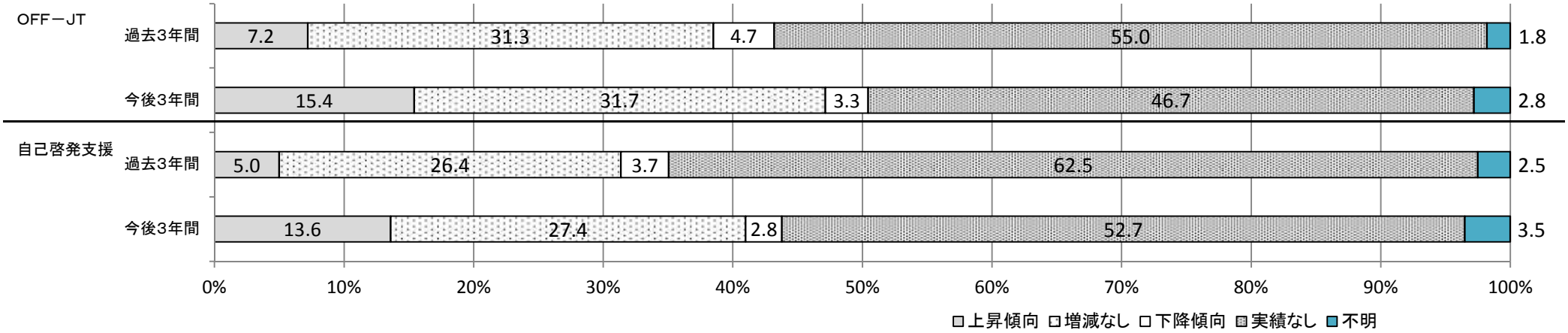
【企業調査】

〇正社員以外へのＯＦＦ－ＪＴや自己啓発支援に支出した費用の実績は、６割程度が「実績なし」であった。
〇今後３年間をみると、正社員、正社員以外とも「上昇傾向」の割合が高まっている。

OFF－JT及び自己啓発支援費用の実績等　過去・今後3年間（正社員）



OFF－JT及び自己啓発支援費用の実績等　過去・今後3年間（正社員以外）



資料出所：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（平成24年10月1日現在の状況）

教育訓練の実施状況（総数及び企業規模別）

【事業所調査】

《総数》

○　正社員に対しては59.1%の事業所が計画的なＯＪＴを実施しているが、正社員以外に対しては28.0%と低い水準にとどまっている。

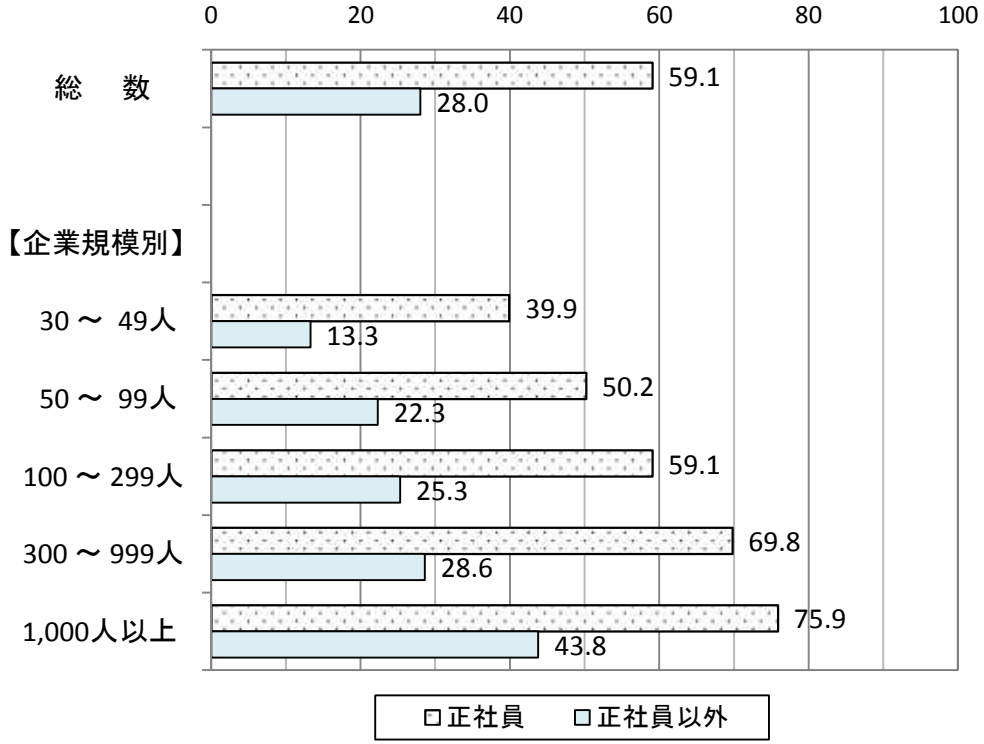
○　正社員に対しては69.7%の事業所がＯＦＦ－ＪＴを実施しているが、正社員以外に対しては34.7%と低い水準にとどまっている。

《企業規模別》

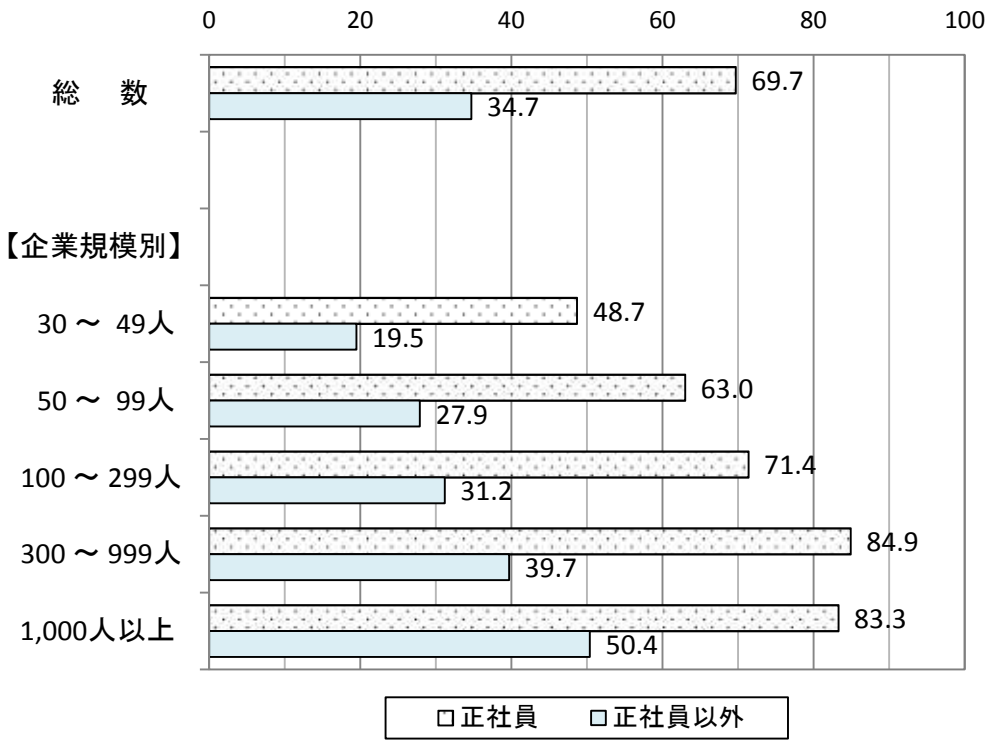
○　計画的なＯＪＴについては、正社員、正社員以外ともに企業規模が大きいほど実施率が高い。

○　ＯＦＦ－ＪＴについては、正社員に対しては企業規模が大きくなるほど実施率が高くなる傾向にあり、正社員以外に対しては企業規模が大きいほど実施率が高くなっている。

計画的なOJTの実施事業所割合（%）



OFF－JTの実施事業所割合（%）



資料出所：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成23年度）

教育訓練の実施状況（産業別）

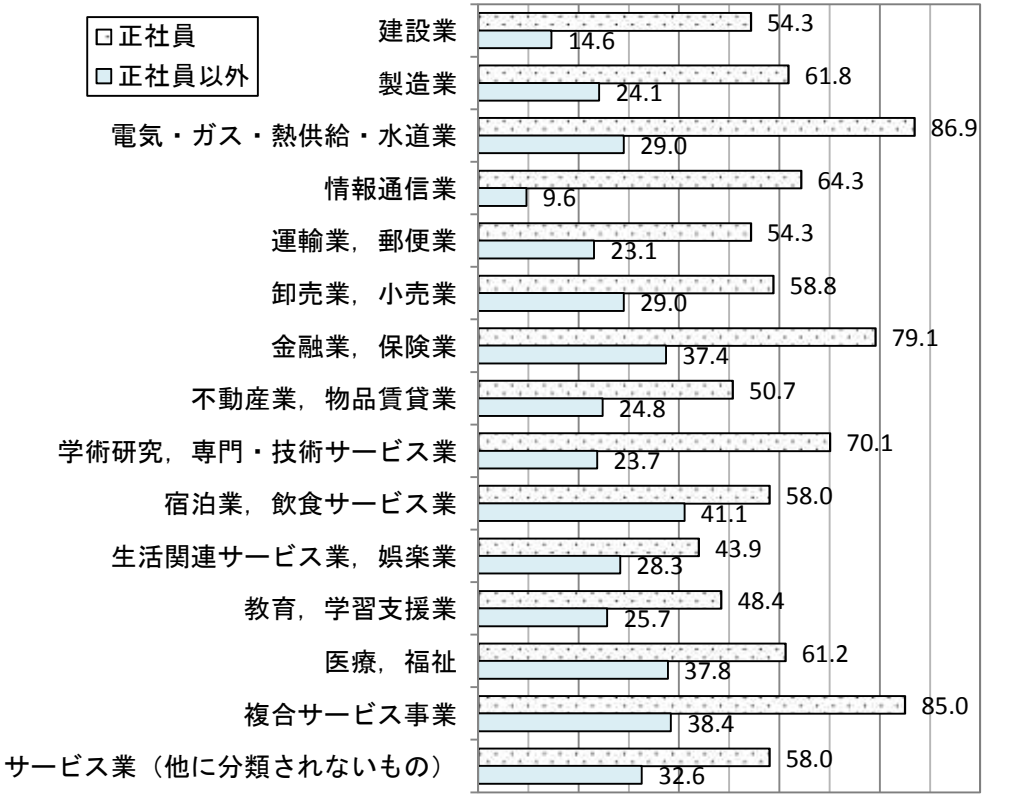
【事業所調査】

《産業別》

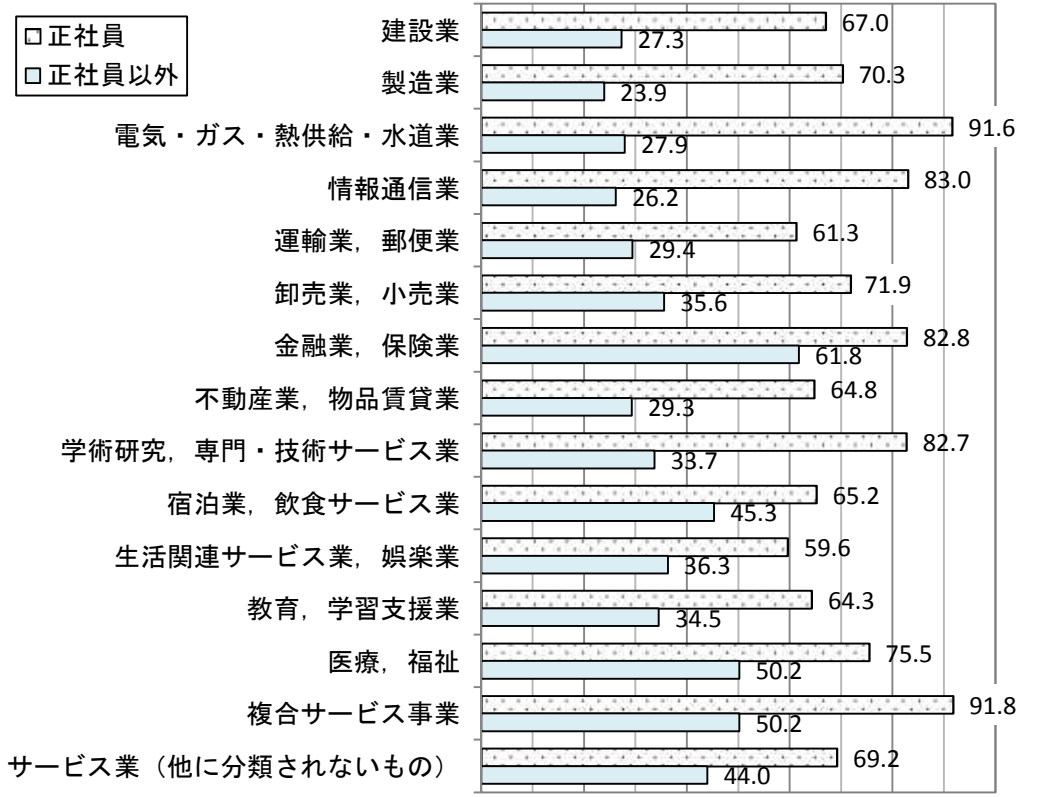
〇正社員に対しては、計画的なＯＪＴ、ＯＦＦ－ＪＴともに「電気・ガス・熱供給・水道業」、「複合サービス事業」などの実施率が高く、「生活関連サービス業，娯楽業」などで低くなっている。

〇正社員以外に対しては、計画的なＯＪＴについては、「宿泊業，飲食サービス業」、「複合サービス事業」などの実施率が高く、「情報通信業」、「建設業」などで低い。ＯＦＦ－ＪＴについては、「金融業，保険業」などの実施率が高く、「製造業」、「情報通信業」、「建設業」などで低くなっている。

計画的なOJTの実施事業所割合（産業別）



OFF-JTの実施事業所割合（産業別）

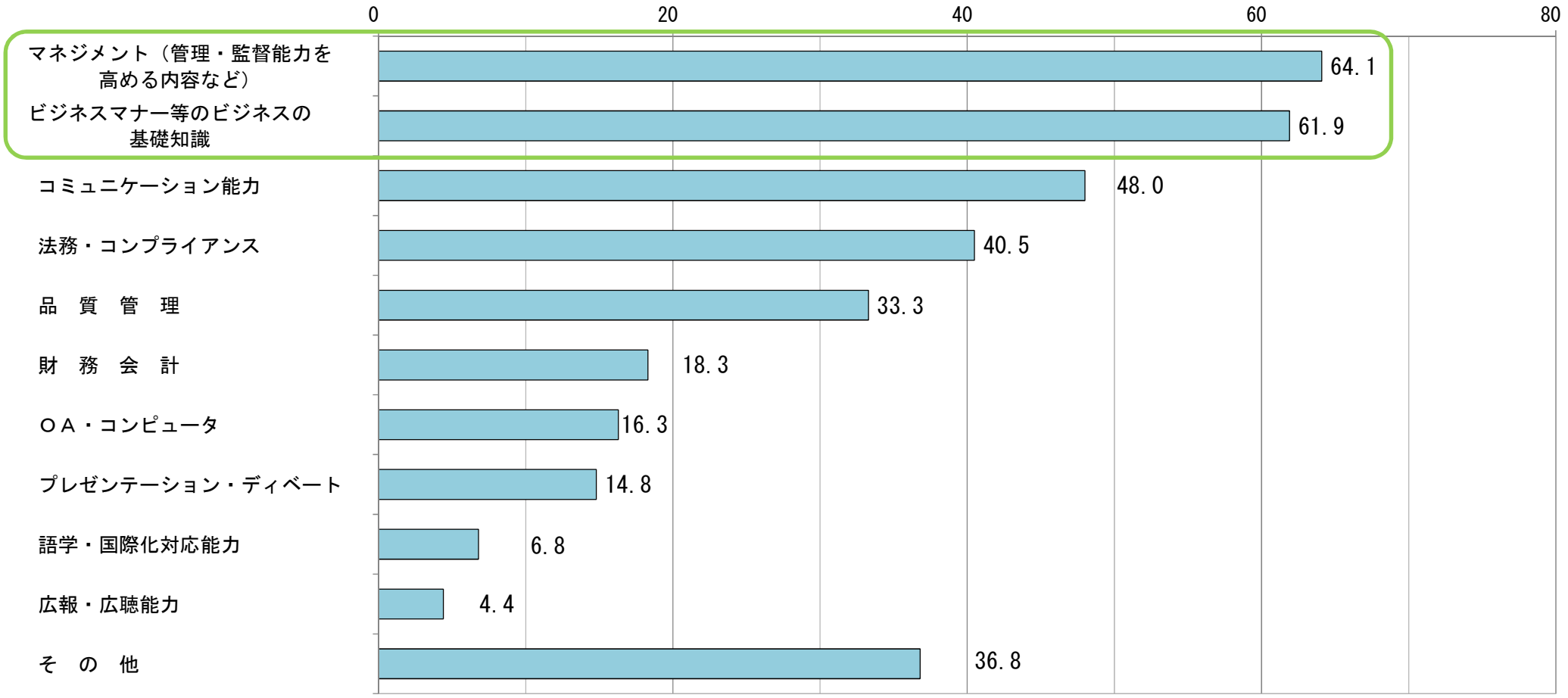


資料出所：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成23年度）

事業所における訓練の実施内容

実施されているOFF－JTの内容は「マネジメント（管理・能力を高める内容など）」（64.1％）、「ビジネスマナー等のビジネスの基礎知識」（61.9％）が高い。

実施したＯＦＦ－ＪＴの内容別事業所割合（％）



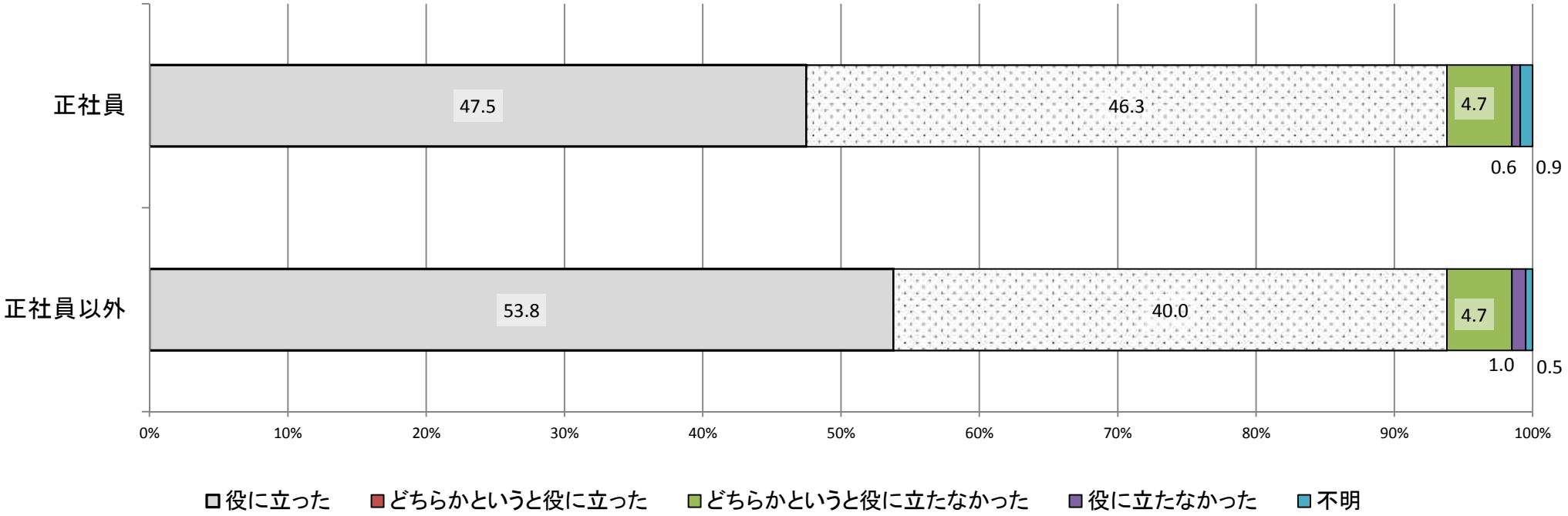
（資料出所）厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成23年度）

受講したOFF－JTの役立ち度

【個人調査】

受講したＯＦＦ－ＪＴが「役に立った」とする割合は、正社員、正社員以外とも高いが、正社員以外の方がより高い。

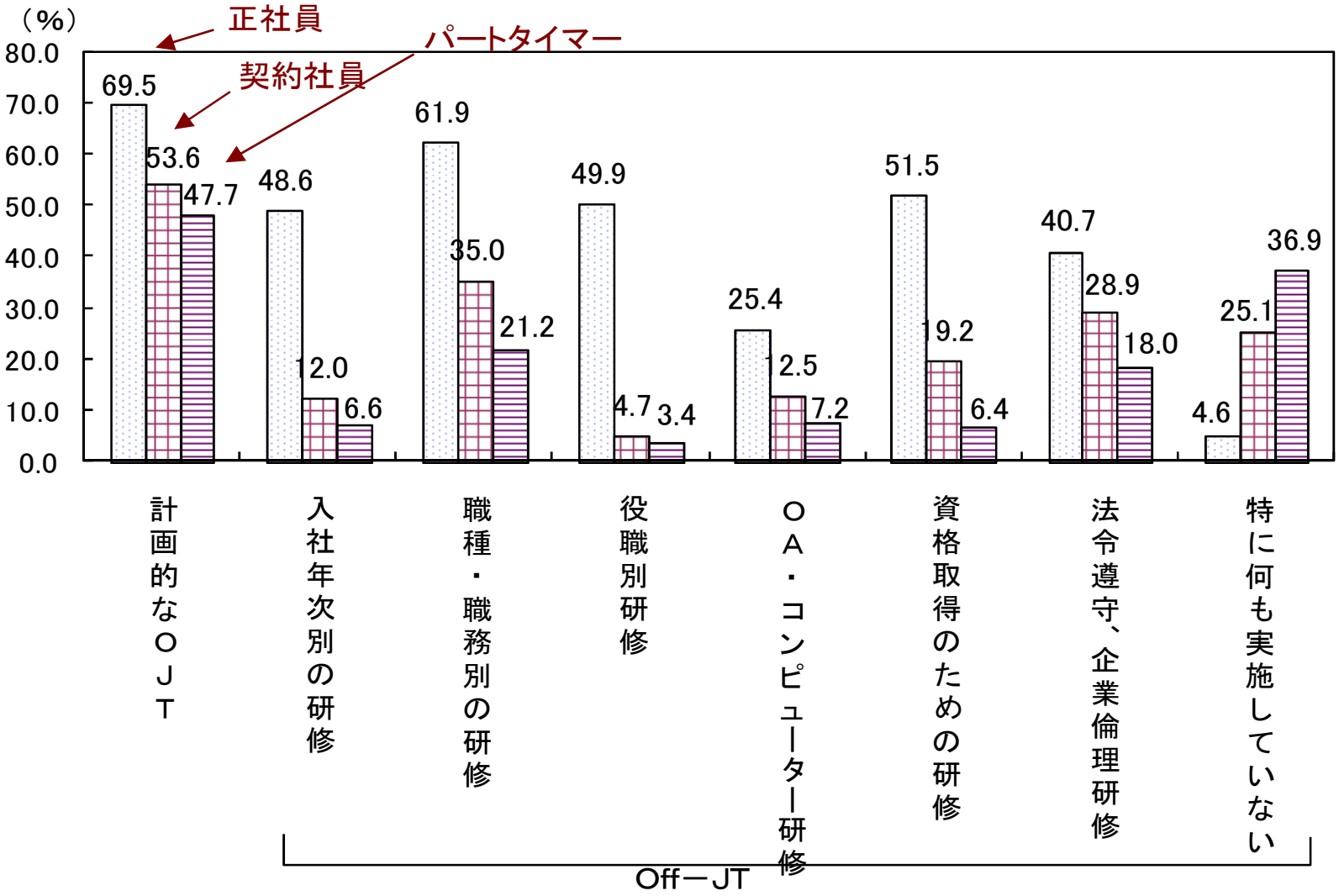
受講したOFF－JTの役立ち度



資料出所：厚生労働省「平成24年度能力開発基本調査」（調査対象年度は平成23年度）

教育訓練の実施状況（雇用形態別）

○　正社員と非正社員との間では、職業能力開発機会に格差がある。



（資料出所）労働政策研究・研修機構「多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査」（平成18年７月）のデータを基に労働政策担当参事官室にて仮集計。

参考資料－３　「非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会」報告書（概要）

非正規雇用労働者の能力開発抜本強化に関する検討会報告書（平成24年12月）

（検討会座長：阿部　正浩獨協大学経済学部教授）

基本的な視点

○　正規・非正規という雇用形態にかかわらず、**将来に夢や希望を持ちながら安心して生活を送れるような収入を確保できるよう**、能力開発機会を提供し、キャリアアップを支援（特に**フリーター等不本意非正規**に焦点）

○　能力開発の主体については、個人がその取組の中心となるが、個人任せでは限界があるため、非正規雇用の労働者を**「人財」**として、**企業、業界団体、公的部門等社会全体で育成**していくことが不可欠。

○　能力開発後の処遇やキャリアパスなど**「将来像」を「見える化」**、労働者一人ひとりに施策が**「届く」**よう積極的に情報発信、**身近な地域**での能力開発の提供等

施策の方向性

～産業政策や教育政策と連携し、政府一丸となって強力に取組を推進～

フリーター等不本意非正規の増加の防止

初期キャリア形成支援（早期離職防止、劣悪な雇用管理の企業の指導）

雇用・就業志向の積極的な教育政策
（職業人としての自覚等に関するキャリア教育の充実等）

複線的なキャリアアップの道の確保、労働者の選択に応じた能力開発機会の確保

正規雇用への転換

前提として正規雇用の場を確保

・即戦力重視型訓練と人間力養成型訓練の開発・実施。
　即戦力→公共職業訓練：長期の訓練機会確保、企業現場での実習重視等訓練期間・内容・質の充実
　　大学等教育機関での専門的教育訓練の受講支援
　人間力→公共職業訓練：コミュニケーション能力等向上のための訓練科目の設定
　　生活訓練、労働体験等を通じて社会性、集団的規律、勤労観、目的達成意欲等を養える場の確保
・地域コンソーシアム（公共職業訓練機関、大学等教育機関、経済団体等）による身近な場での訓練実施

雇用志向の積極的な産業政策
（製造業など正社員吸収力のある産業や各地域で確かな雇用ニーズのある産業の育成）

企業内でのキャリアアップ

・統合型雇用管理の普及、企業によるキャリアアップに向けた取組への包括的支援。

企業の枠を超えたキャリアアップ

・専門職型キャリアシステムの構築（スキルポータビリティ化に向けた資格・検定制度の再構築、キャリアアップ型派遣モデルの推進）
★ 上記の選択肢を個人が主体的に選べるよう、キャリアサポート環境を整備（キャリア・コンサルタント等の人材育成・配置等）

労働者の能力の労働市場での適切な評価、相応の処遇確保のための環境整備

実用的な職業能力評価ツールの整備（ジョブ・カードや職業能力評価基準の活用に向けた見直し、スキルポータビリティ化に向けた資格・検定制度の再構築）

こうした方向性を踏まえ、今後、具体的な取組を強力に推進し、「好循環型社会」を実現。
（労働者派遣制度や雇用保険制度の見直しが行われる場合には、こうした観点から取組を強化）