資料１－１

中長期的なキャリア形成を支援するための措置について
（対象とする教育訓練関係）

平成25年11月27日

職業能力開発分科会（第74回）資料

訓練の基本的考え方

○　「雇用保険による給付」であるため、再就職の促進、失業の予防・雇用の安定に資する訓練であることが必要である。

○　具体的には、

①　離職者については、その訓練で得られた能力を生かして再就職に繋がるものであり、

②　在職者については、その訓練の成果が企業で評価され、その後の処遇の改善にも繋がるなど、企業にとって必要な人材となり、雇用の安定に繋がるものであることが必要である。

○　特に非正規雇用労働者については、質の高い安定した雇用に繋がり、能力を発揮し続けられる（すなわち中長期的なキャリア形成に資する）ための訓練とすることが重要である。

➡

この考え方に基づき、
①訓練の指定基準の考え方に活かした上で、
②個々人のキャリア・コンサルティングもこれを踏まえて行い、
適切な訓練受講につなげることが必要ではないか。

訓練の指定基準の考え方

○　訓練の基本的考え方に基づき、以下の訓練を対象としてはどうか。

・　就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の訓練

・　その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の訓練（中長期的キャリア形成に資する訓練）

○　以上の考え方に基づき、指定基準を策定し、講座の指定を行うこととするが、その効果を検証し、効果的な講座を対象としていく観点から、

①　就職につながるかどうか、企業の業務に生かせるものとなっているかどうか等の点を確認することとしてはどうか。

②　訓練の実施状況を踏まえて、指定の考え方についても定期的に見直すこととしてはどうか。

想定されるキャリア形成と訓練

○　就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の訓練
○　その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の訓練（中長期的キャリア形成に資する訓練）
という考え方をもとに、想定される以下のようなキャリア形成を踏まえた訓練について、具体的に検討を進めてはどうか。

・　職業に不可欠・重要な資格を身につけ、専門的に就業

⇦　看護師、介護福祉士、保育士、建築士等の業務独占、名称独占資格の取得を目指す訓練

・　特に実践的な専門能力を、企業等と連携した教育訓練機関で体系的に身につけ、現場で生かす

⇦　情報、環境、観光、商業等の専門学校が企業等と連携して設計する実践的な課程等

・　技術革新や社会の変化等に直面した企業の現場で活かせる実践的な技術開発力、企画力、問題解決力等を社会人教育で身につけ、新商品開発等に従事

⇦　社会人向けの大学（院）での実践的なプログラム（技術経営、（物質・情報）工学、保健、会計、知的財産、経営等）

（参考資料：平成25年11月26日第95回雇用保険部会資料（抄））

給付の趣旨及び内容・要件について

趣旨

非正規雇用労働者である若者等がキャリアアップ・キャリアチェンジし安定的に働くことができるよう、中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な職業能力の習得を支援する。

給付の内容・要件（教育訓練給付の拡充）

【給付水準】

○　訓練期間が長期となり費用が高額となる訓練の受講に対応するため、給付率は講座費用の40%程度とし、資格取得等一定の成果が上がった場合に一定割合（20%程度）を上乗せして支払う。

○　年100万円までの講座費用について、最大３年間支給対象とする（支給額上限は年60万円）。

○　45歳未満の若年離職者については、５年間の時限措置として、１回に限り、離職前の賃金に応じた一定の額（基本手当の50%）を訓練期間中の受講支援として支給する。

【支給要件期間】

○　従来の教育訓練給付に比べ給付額が高額となることを考慮し、５年（初回は１年）以上被保険者として雇用された期間（支給要件期間）があることを支給要件とする。

【訓練受講の際の手続】

○　訓練受講の際には、訓練の必要性・有効性を確認するため、事前にキャリア・コンサルティングを受講することとする。

（なお、企業の承認を得て申請を行う場合には、その企業が訓練の必要性・有効性を確認できることから、キャリア・コンサルティングを受けたことの確認を要しないこととする。）

今般の措置に係る訓練のためのキャリア・コンサルティングの流れについて

①自己理解　②仕事理解

・適性・能力等の明確化
・これまでの職業経験の棚卸し
・資格についての情報、資格に係る労働市場等に関する情報の提供
・職務に求められる能力、キャリアルート等の理解

↓

③今後の職業生活設計、目標の明確化

・中長期的目標の設定
・職業訓練等に関する情報の提供
・訓練のプログラムに関する情報の提供

↓

④受講すべき講座の検討

労働市場において、労働者が能力を発揮できるようにするために必要であるかとの観点から、当該労働者が受講を希望しているプログラムの受講が適切かどうかを検討

↓

⑤講座の選択

⇩

キャリア・コンサルティングの結果をもって、本人がハローワークに申請

今般の措置に係る訓練のためのキャリア・コンサルティングを実施する者について

キャリア・コンサルタントの要件

今般の措置に係る訓練に係るキャリア・コンサルティングを実施するキャリア・コンサルタントの要件として、以下の能力を身につけている者とする。

① キャリア・コンサルタントの資格等（キャリア・コンサルティング技能士又はキャリア・コンサルタント能力評価試験合格者等）を有し、かつ、一定以上のキャリア・コンサルティングの実務経験があること
② 民間企業における職業能力開発について企画・指導の経験を有する等、人材育成について知識や経験があること
③ 資格や職業訓練に精通していること
④ 地域や職種毎の労働市場の状況に精通していること　等

事前研修の実施

上記の者に対して、今般の措置に係る訓練に係るキャリア・コンサルティング実施に先立ち、必要な研修を実施する。

（研修の内容案）
○ 今般の措置に係る制度・手続き方法
○ 対象訓練の理解
○ 最新の経済状況や労働市場の動向
○ 資格や職業訓練に関する情報　等

実施状況の確認

キャリア・コンサルティングの実施状況を定期的に確認するとともに、個別事例の実施内容の検証及び必要な指導等を行う。

上記の業務は、以上のような適格のキャリア・コンサルタントを確保して配置できる公益性、信頼性の高い団体により行われることが適当と考えられる。

キャリア・コンサルタントについて

○ キャリア・コンサルタントは、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談（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」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習を修了した「登録キャリア・コンサルタント」から成る。
○ 平成24年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、**約81,000人**。
○ これらキャリア・コンサルタントは、企業、需給調整機関、教育機関等の幅広い分野で活躍。

キャリア・コンサルティング技能士（1級・2級）　資格等

○ 技能検定職種のひとつとして実施されているキャリア・コンサルティング技能検定（1級（指導レベル）及び2級（熟練レベル））合格者。

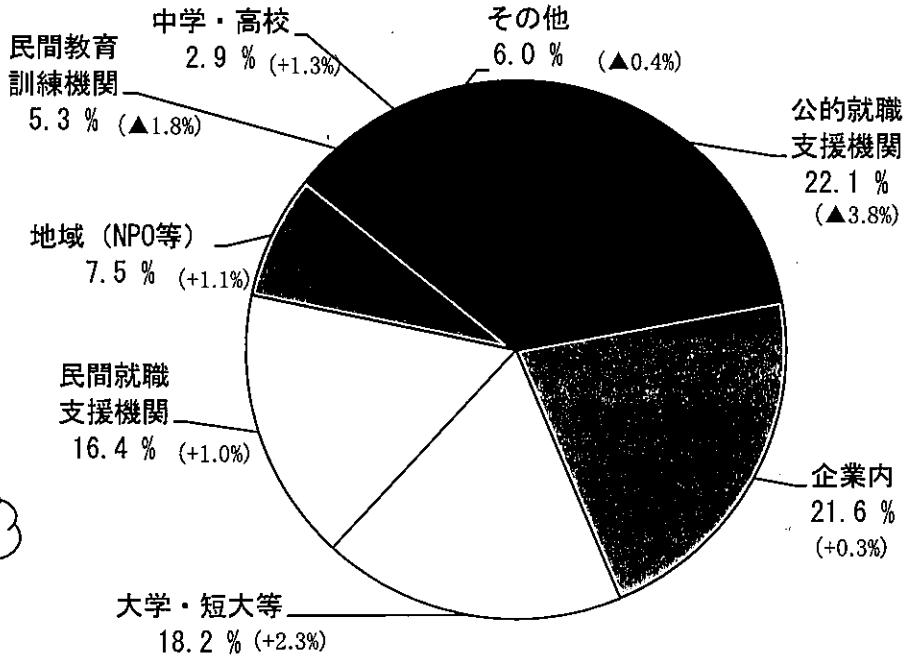
標準レベルキャリア・コンサルタント　資格等

○ キャリア・コンサルタント養成講座（140時間。厚生労働省が示した養成モデルカリキュラム（※）を満たすもの）を受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。
※ キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識やスキル（キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労理・労働関係法の知識、カウンセリング・スキル、適性検査等）

登録キャリア・コンサルタント（ジョブ・カード講習受講者等）　資格ではない

○ ジョブ・カード講習（※）（8時間程度）を修了した者等。
※ ジョブ・カード制度の概要、ジョブ・カードの作成支援、交付方法等
※ キャリア・コンサルタント有資格者のほか、人事・労務関係業務の経験がある等一定の要件を満たす者も受けることができる。
○ 登録キャリア・コンサルタントのみがジョブ・カードを交付できる。

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・コンサルタントの活動の場について



資料出所：厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室調べ（平成25年度）
※括弧内は、平成22年度の実態調査からの増加割合

キャリア・コンサルタント養成数の推移

平成18年度末	平成19年度末	平成20年度末	平成21年度末	平成22年度末	平成23年度末	平成24年度末
約4.3万人	約4.7万人	約5.3万人	約6.2万人	約7.0万人	約7.5万人	約8.1万人

資格等を有するキャリア・コンサルタントが有する能力について

養成講座の受講等により、以下の能力を身につけている。

※（　）内の時間は、厚生労働省が示すモデルカリキュラムにおける時間数

①キャリア・コンサルティングの社会的意義（10時間程度）

②キャリア・コンサルティングを行うための基本的知識（30時間程度）
キャリア理論、カウンセリング理論、職業能力開発、人事労務管理、自己理解（ジョブ・カード、職業適性検査等の各種ツールの使い方等を含む）、仕事理解、労働市場、労働関係法規、キャリア教育、メンタルヘルス、発達課題等に関する理解　等

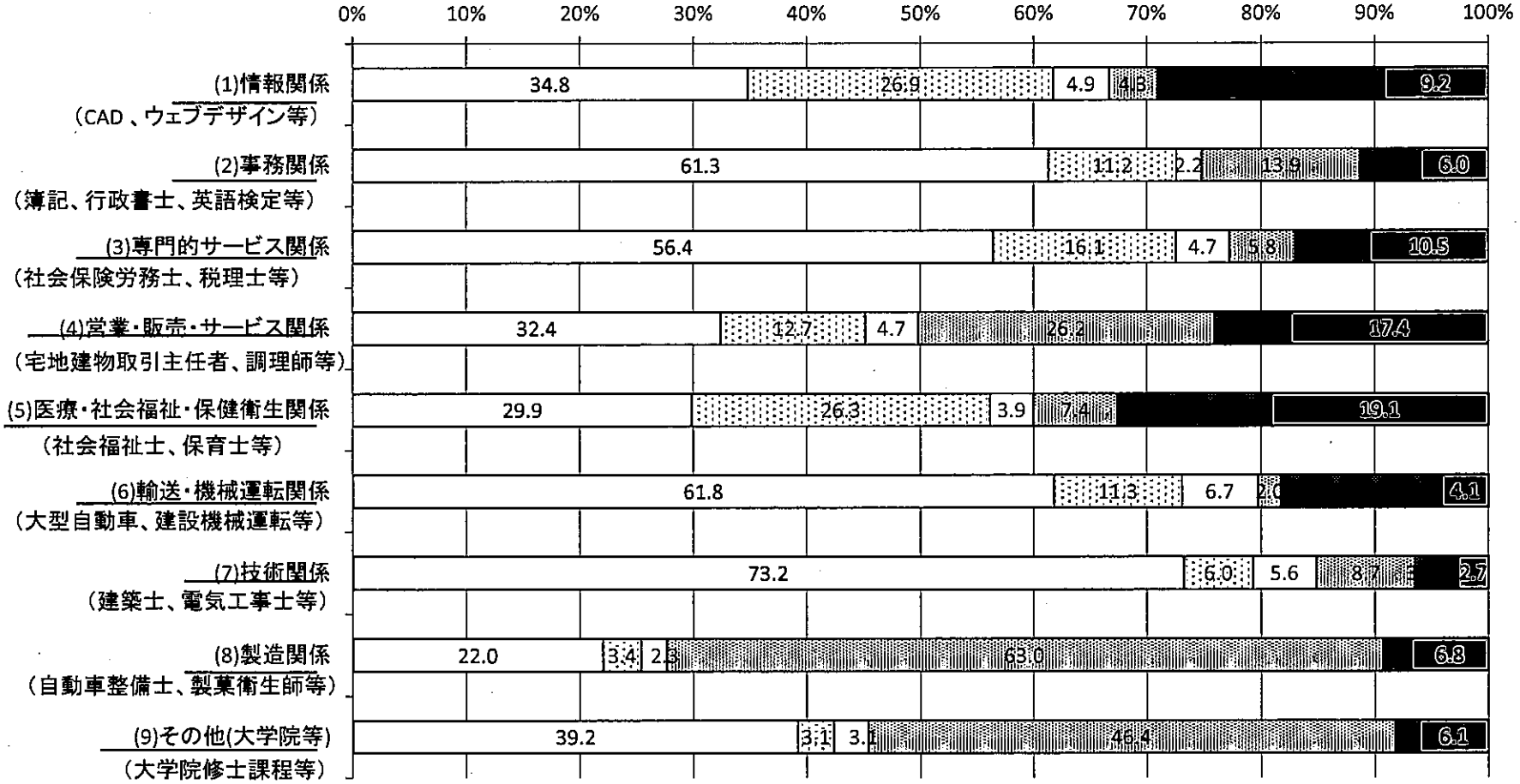
③キャリア・コンサルティングの相談実施において必要なスキル（70時間程度）
カウンセリング・スキル、グループを活用してキャリア・コンサルティングの取組を行うスキル、キャリアシートの作成指導・活用スキル、相談過程の各段階に応じて適切に相談を進めるスキル、相談場面の設定から相談の終了までの各相談実施過程で具体的に必要なスキル（信頼関係の形成、傾聴、情報提供　等）

④キャリア・コンサルティングの包括的な推進、効果的実施に係る能力（20時間程度）
環境への働きかけ、専門機関へのリファー等を含めたネットワークの活用、自己研鑽や実践的な助言・指導を受ける機会の確保　等

※キャリア・コンサルティング技能士は、上記能力に加えて、一定年数以上の実務経験を要する。

教育訓練給付支給対象講座の受講生の就業状況等

正社員と非正社員の関係をみると、(2)、(3)、(6)、(7)、(9)で相対的に正社員が多く、(1)、(5)で相対的に非正社員が多い。また、(1)、(6)で求職中が多い。

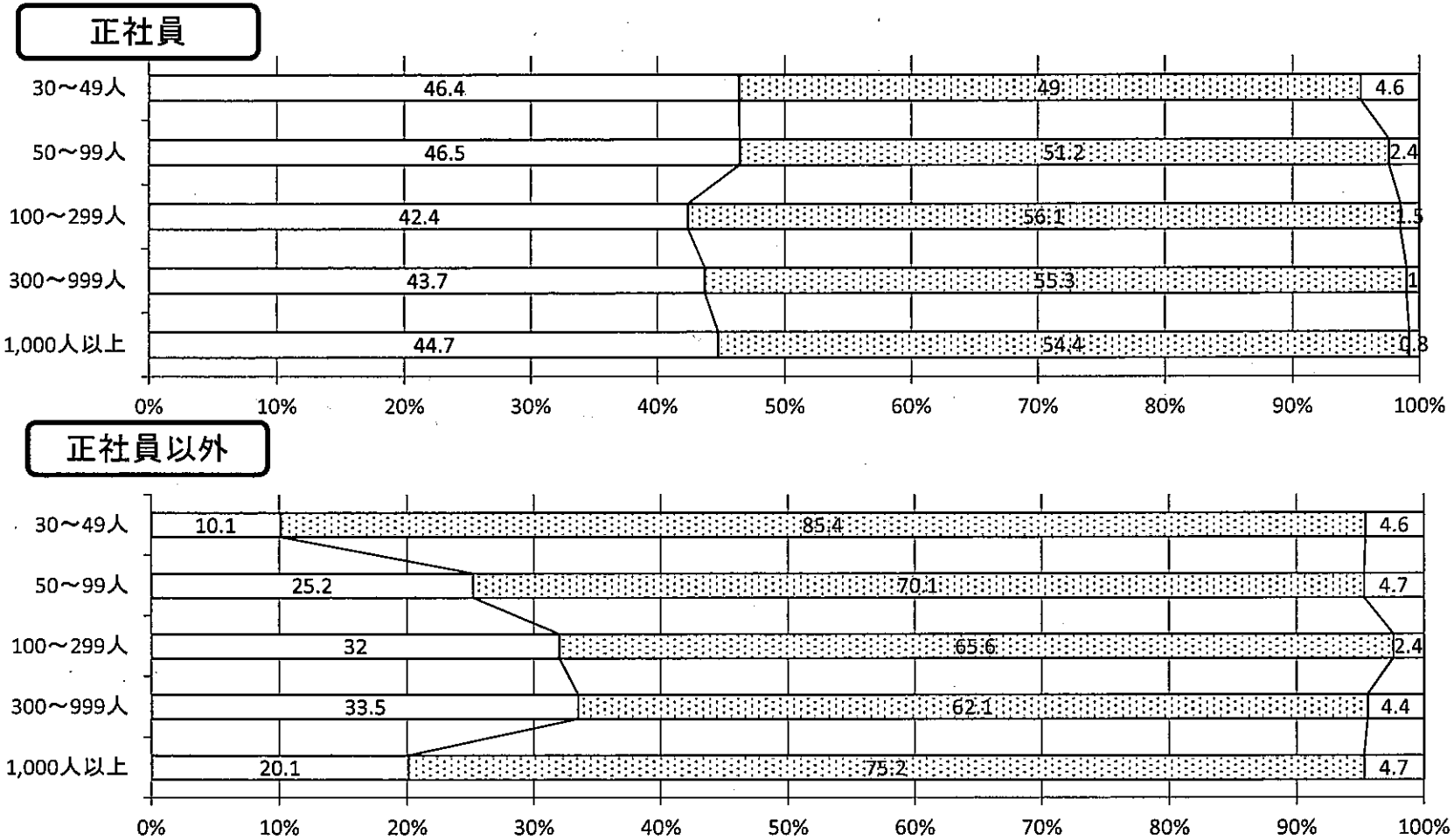


※ この調査は、教育訓練給付の受給者以外も含む、教育訓練給付支給対象講座の修了者全体を対象としたものである。

資料出所:教育訓練給付指定講座現況報告書(平成23年度実績)

自己啓発を行った労働者に対する費用補助の実施状況

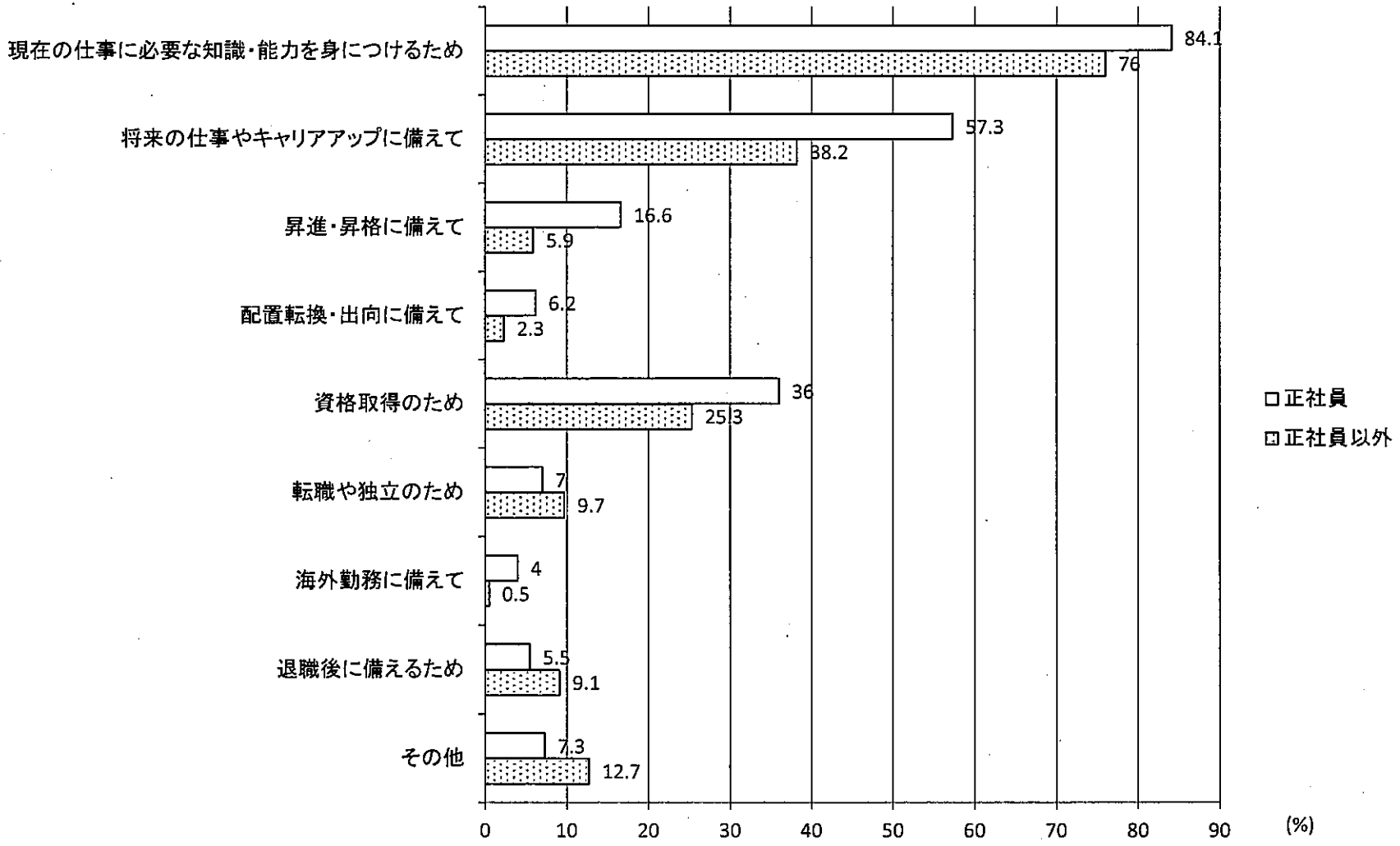
自己啓発を行った労働者に対する費用の補助については、企業規模に関わらず、「費用の補助を受けた」とする回答より、「補助を受けてない」とする回答が多い。



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）

労働者の自己啓発を行う目的

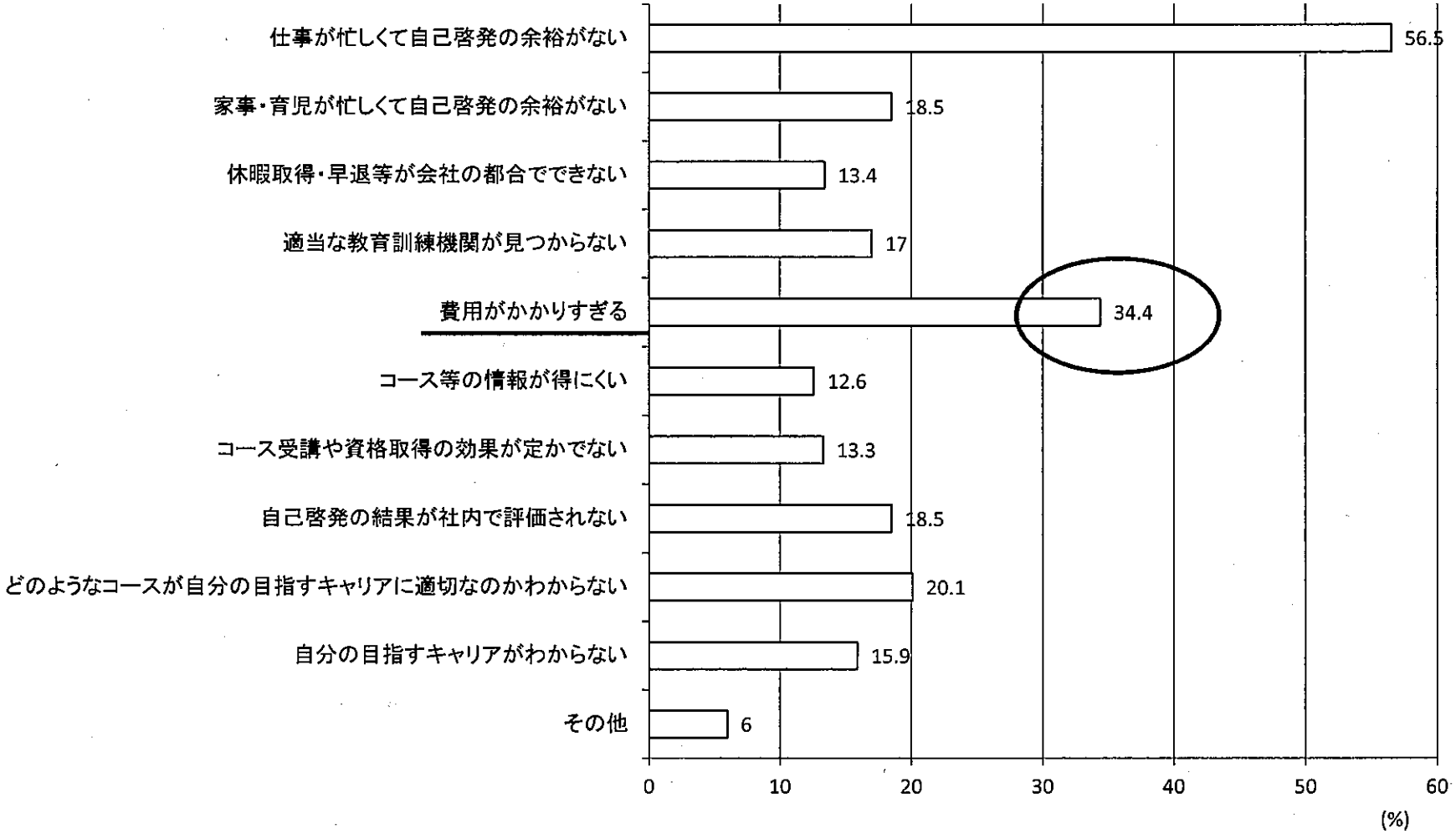
自己啓発を行った理由（複数回答）は、正社員、正社員以外に関わらず、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」との回答割合が最も高く、次いで「将来の仕事やキャリアアップに備えて」との回答割合が高くなっており、「転職や独立のため」は1割弱。



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）

労働者の自己啓発における課題

労働者にとっての自己啓発の問題点（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」との回答割合が最も高く、次いで「費用がかかりすぎる」との回答割合が高くなっている。



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）

教育訓練給付の指定講座の効果の把握

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（目標資格の取得状況、受講の効果、受講開始後の就職の有無等）を把握するために、調査を実施。

1　教育訓練給付指定講座修了者アンケート調査

厚生労働省職業能力開発局において実施。

毎年２分野を選定し、１５０講座、７，０００名程度にアンケート調査を行う。

アンケート項目：目標資格の取得状況、受講生の就業状況、受講の効果、受講開始後の就職の有無、受講講座の満足度

※平成２４年度は、事務関係、医療・社会福祉・保健衛生関係

平成２５年度は、専門的サービス関係、大学院の講座を受講した者を対象に行っている。

2　教育訓練給付金の支給の対象となる厚生労働大臣指定教育訓練現況報告書

各教育訓練施設において修了生に対しアンケート調査を実施、集計結果を現況報告書として厚生労働省職業能力開発局に毎年報告。

アンケート項目：目標資格の取得状況、受講生の就業状況、受講の効果、受講開始後の就職の有無、受講講座の満足度、教育訓練給付の利用有無等

※　この調査は、教育訓練給付を受けている者以外も含む、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うもの。

教育訓練給付及び求職者支援訓練に係る訓練実施機関の基準等

	教育訓練給付対象講座　指定基準等	求職者支援訓練　認定基準等
訓練の実績等	・ 事業の継続性及び安全性を確実なものとする観点から法人であること（専修学校等は除く） ・ 教育訓練事業を開始した日以降調査票提出日までに、定款等に記載の営業年度で1営業年度以上の事業実績を有していること	認定を受けようとする職業訓練について、当該申請職業訓練を開始しようとする日から遡って3年間において、同程度の訓練期間及び訓練時間の職業訓練を適切に行ったことがあること
組織及び設備	必要な職員数、教育訓練を実施するうえで必要となる教室、設備、備品等を常に使用できる状態にしていること	・ 施設責任者、苦情を受け付ける者、事務担当者を配置すること ・ 施設設備は教科の科目に応じ当該科目の職業訓練を適切に行うことができると認められるものであること
報告	各教育訓練の実績等の情報を、現況報告書により、定期的に厚生労働省に報告すること	申請職業訓練の終了後に、就職した又は自営業者となった修了者の数、就職理由退校者の数その他の就職に関する状況に係る報告書の提出を、機構に対して適切に行うこと
欠格要件	次のいずれにも該当しない者であること ・ 教育訓練の運営における不適正な行為等により指定を取り消され、その取消しの日から5年を経過しない者 ・ 過去5年以内に、国等から許認可の取消し、事業停止命令等の処分を受けた者や、国の助成金制度に関して不正が認められた者等、教育訓練実施者として著しく不適当と認められる者 ・ 破産、民事再生法又は会社更生法による手続開始、不渡手形の発生等の事実がおきた者	次のいずれにも該当しない者であること ・ 過去に求職者支援訓練に係る職務の遂行に関し不正の行為をしたことを理由として、認定の取消しを受けた者 ・ 過去5年以内に行った求職者支援訓練に関して不適切な行為をしたことがある者又はその他関係法令の規定に反した等の理由により求職者支援訓練を行わせることが不適当と認めた者 ・ 破産者、会社更生法又は民事再生法による手続き開始の申立者　他
その他	・ 教育訓練修了証明書や領収書の適正な発行等制度の適正な運営に協力すること ・ 過剰な勧誘活動や事実と異なる広報活動を行わないこと　他	・ 求職者支援制度の適切な運営上、不適当な広告、案内を行わないこと ・ 過去の就職率等が一定水準以上であること　他

各種計画等における「成長分野」の例

○日本再興戦略（平成25年6月14日閣議決定）（抄）

二.　戦略市場創造プラン

テーマ1：国民の「健康寿命」の延伸
　戦略分野：健康増進・予防サービス、生活支援サービス、医薬品・医療機器、高齢者向け住宅等

テーマ2：クリーン・経済的なエネルギー需給の実現
　戦略分野：再生可能エネルギー、高効率火力発電、蓄電池、次世代デバイス・部素材、エネルギーマネジメントシステム、次世代自動車、燃料電池、省エネ家電、省エネ住宅・建築物等の省エネ技術関連製品・サービス

テーマ3：安全・便利で経済的な次世代インフラの構築
　戦略分野：インフラマネジメント、車両安全運転支援システム、宇宙インフラ整備

テーマ4：世界を惹きつける地域資源で稼ぐ地域社会の実現
　戦略分野：農林水産物・食品、6次産業、コンテンツ・文化等の日本ブランド

○第9次職業能力開発基本計画（平成23年厚生労働省告示第143号）（抄）

第3部　職業能力開発の実施目標
1　成長が見込まれる分野・ものづくり分野における人材育成の推進
　産業構造が変化し、国際競争が激化する中、製造業や建設業における雇用が縮小する一方で、介護・福祉、医療等の分野での雇用が拡大している。我が国の経済社会が持続的な発展を続けるとともに、雇用を確保していくためには、こうした介護・福祉、医療、子育て、情報通信、観光、環境等、新成長戦略で盛り込まれている分野を始めとした今後成長が見込まれる分野の発展を確実なものとしていくことが重要である。そのためには、これらの分野において必要とされる人材を確保できるよう、これらの分野における人材育成について戦略的に進めていくことが必要である。

事業主への助成措置に関する論点（案）

○　従業員が中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な職業能力の習得を行う場合の事業主に対する助成（キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金）について、以下の点をどのように考えるか。

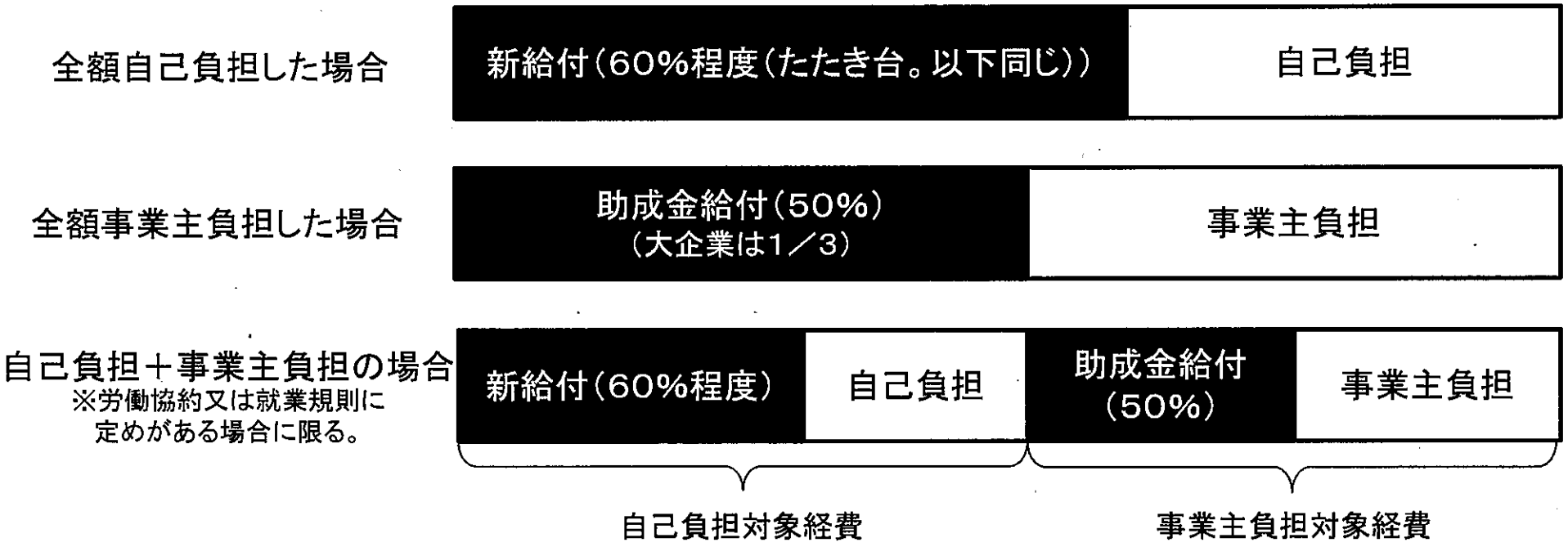
・　支給対象とする教育訓練について、雇用保険制度に係る中長期的なキャリア形成の支援措置と同旨の訓練への支援であることから、同様の対象としてはどうか。

・　現在、事業主が負担した訓練経費及び賃金に対する助成を行っているところ、雇用保険制度に係る今般の支援措置の対象には、比較的長期な訓練で費用が高額となる訓練が多いことから、一人当たりの支給限度額をより高額としてはどうか。

・　キャリア形成促進助成金は中小企業を対象としているところ、企業の支出する教育訓練費は大企業においても低下・横ばい傾向にあることや、今般の対象訓練が高額となるものが多く大企業の従業員にとっても負担となり、企業による支援を促進する必要があることを勘案すると、本措置については、大企業も対象とすることとしてはどうか（キャリアアップ助成金においては大企業も対象としている）。

訓練経費の自己負担と会社負担に対する給付例

中長期的キャリア形成を支援する新給付は自己負担分を、キャリア形成促進助成金は事業主負担分をそれぞれ対象として給付することとなる。具体例は次のとおり。



※　資格取得等に伴う手当等がある場合、新給付については当該手当費を差し引いた額を申請しなければならない。また、同手当の費用は助成金の対象外。

※　キャリア形成促進助成金は、事業主が自ら企画・実施する訓練（事業内訓練）及び事業外の教育訓練機関を活用して実施する訓練が対象となるところ、今般は新たな支援措置の対象となる訓練を対象とすることから、事業内訓練は対象外。

※　キャリアアップ助成金も、キャリア形成促進助成金と同様、新給付は自己負担分を、助成金は事業主負担分をそれぞれ対象として給付することとなる。

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 （訓練時間区分に応じて1人5～20万円まで） ※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

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、ただしH25.7.10受付停止）

各訓練制度と今般の措置に係る訓練の比較

	求職者支援訓練	公共職業訓練	教育訓練給付	今般の訓練（事務局たたき台）
目的	早期の就職に必要な基礎的・実践的な能力を付与		雇用の安定、就職の促進を図るために必要な教育訓練を、労働者が自発的に受講することを支援	中長期的キャリア形成に資する専門的・実践的な訓練についてさらに支援
対象者	雇用保険を受給できない求職者	雇用保険を受給している求職者	一定の雇用保険被保険者期間を有する在職者、離職者（離職後1年以内）	
内容	・自己理解、人間関係スキル等 ・職種共通の基礎的な技能 就職に必要な基礎的・実践的な技能の訓練		事務、技術、サービス等多様な分野の資格等を目指す訓練（資格、検定、学位等の取得を目指すもの）	・就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の訓練 ・その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の訓練（中長期的キャリア形成に資する訓練）との考え方をもとに検討
訓練実施主体	民間教育訓練機関 (基準を満たした訓練を設定し、認定を受ける)	公共職業能力開発施設 民間教育訓練機関 (都道府県から委託)	民間教育訓練機関	
訓練設定	制度の対象者のみを対象とする専用の訓練として設定（職業訓練実施計画で訓練規模を規定）		広く一般に開設されている訓練の中から基準を満たすものを厚生労働大臣が指定	
訓練期間	6か月以内	原則1年以内	原則1年以内	3年以内
受講方法	ハローワークにおける受講あっせん（受講指示等）		指定講座の中から本人が自発的に受講	キャリア・コンサルティングを踏まえて受講
費用	本人無料・公費負担		本人負担・2割給付	本人負担・給付引き上げ(4割+2割)