

第3回 今後の人材開発政策の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：令和元年11月27日(水)
9:30~11:30
場所：厚生労働省専用21会議室(17階)

1. 開会

2. 議題

(1) 公的職業訓練について

(2) 労働者のキャリア形成支援と職業能力の適正な評価の在り方について

・関係者からのヒアリング

藤田 真也 キャリアコンサルティング協議会会長

(3) 意見交換

3. 閉会

【配付資料】

資料1：これまでの「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会」における主な
ご意見について

資料2：御議論いただきたい事項

資料3：キャリア形成支援策としてのキャリアコンサルティングについて

資料4：職業能力評価について

資料5：キャリアコンサルティングの現状と課題

参考資料：教育訓練給付について

参考資料：人材開発政策関係資料集、第1・2回研究会資料(一式)

これまでの「今後の人材開発政策のあり方に関する研究会」における主なご意見等について

(第2回を踏まえ下線部を追加)

(1) 全般

- ・人材開発政策全般について、一方的な施策ではなく、一般の方にもなじみやすく労働者の自主性を高めるような工夫をすべき。
- ・従来のような企業を経由した職域からの人材開発だけでなく、地域からの人材開発が重要。これにより、企業内人材育成の対象ではない長期失業者、非正規雇用労働者などを捉えることができる。
- ・日本の職業訓練の体系について整理した上で、現行制度が訓練ニーズを満たしているかという観点から検討すべき。
- ・企業が教育訓練に対して支出する費用が減少傾向にあり、日本の教育訓練費は諸外国と比較しても低い。ただし、OECD 各国の教育訓練費は、その国がとる教育訓練の戦略により決まるため、金額の多寡により優劣が決まるものではないことに留意が必要。
- ・現行制度により提供している訓練プログラムは敷居が高いため、気軽に学習を始めることができる施策や手軽に成果を確認できる制度が必要なのではないか。
- ・日本の人材の現状について、AI 人材の不足への対処が遅く、IT 人材は専門分野とユーザー企業の双方を理解し、橋渡しできる人材が不足している。
- ・AI ではなく人間だからできることについて訓練を行うことが重要ではないか。

(2) 公的職業訓練について

- ・在職者訓練は、労働者相互の波及効果が期待できること、中高年が教える側にもなりうるためリカレント教育にも資すること、在職者訓練を通じて作った関係が官民連携の核となる等の点から重要である。
- ・職業訓練指導員が不足している自治体も多い。訓練の実施のために必要な職業訓練指導員を確保し、訓練の実施体制を整備することが必要ではないか。
- ・第4次産業革命に対応した職業訓練についての取組の推進が重要である。

(3) 企業内における人材育成のあり方

- ・会社が個人のキャリア形成に係る希望を活かしていない。個人のキャリア形成を支援するだけでなく、会社も含めた構造改革が必要という認識を持つべきではないか。
- ・社内公募制度をとる会社も増えてはいるが、応募後の自己責任を懸念して応募

している労働者はそれほど多くない。

- ・リカレント（社会人の学び直し）を進めるには、平日の昼間に大学に学びに来られるような、企業側の取組が必要ではないか。
- ・企業内の人材育成の機会が新卒の導入教育と管理職の階層別研修に偏っているのではないか。
- ・厚労省がプレイヤーとして自ら公共職業訓練を提供するだけでなく、コーディネーターとして、他の機関が提供する訓練を調整することが今後ますます重要になる。

（４）キャリアコンサルティング

- ・キャリアコンサルタントの在り方について、マッチングに特化した者や職業能力開発に特化した者等、領域ごとに特化するなどの形で多様化してもよいのではないか。
- ・キャリアコンサルティングの結果が企業で活かされていないという問題がある。企業の人事の意識変革が必要ではないか。

（５）職業能力評価

- ・職業能力評価とキャリア形成を強く関連させる必要があるのではないか。
- ・仕事がどれだけできるのかを表す指標が必要だが、技能検定はこの役割を果たしていないのではないか。また、「技能」観が古いのではないか。
- ・前回の法改正で、技能検定に対人サービス分野の職種を導入し、実施方法についても見直しており、現状についてヒアリングすべき。

（６）その他

- ・今後増加すると見込まれるフリーランスについても考えていく必要あり。
- ・外国人、特に人数が多い留学生の能力開発についても考える必要があるのではないか。

御議論いただきたい事項

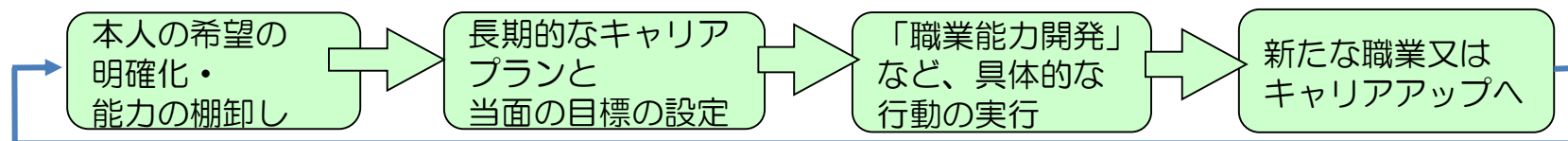
- (1) 人材開発政策における労働者、事業主、国・都道府県の役割・責務
- 技術革新がもたらす労働市場の構造変化、いわゆるジョブ型労働市場の広がり、労働移動の高まり等の観点から、労働者の、特に在職中も含めた、主体的・計画的なキャリア形成を進める上で、労働者、事業主、国・都道府県の役割・責務をどのように考えるか。
 - 先進的な分野における職業能力開発において、国、民間が果たすべき役割をどう考えるか。また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の活用をどう考えるか。
 - 産業界や地域のニーズを踏まえた公的職業訓練を進める上で、国、都道府県、民間職業訓練機関の役割をどのように考えるか。
 - 障害者雇用をめぐる状況が変化する中で、障害者の特性に合わせ雇用や能力開発につながるような公的職業訓練を提供していくためには、どのような方策が考えられるか。
 - 国、都道府県、経済団体、教育訓練機関等が連携して短期・中期・長期それぞれの観点から人材育成を進める態勢の在り方をどう考えるか。
 - 国の人材開発行政の拠点として設置された都道府県労働局訓練課室の在り方をどう考えるか。
- (2) 労働者のキャリア形成支援
- 労働者がキャリアコンサルティングを受ける機会の確保についてどう考えるか。また、どのような環境整備がなされるべきか。
 - キャリアコンサルティングの更なる普及のためには、どのような取組が有効と考えられるか。(例：企業内人事部署等における理解促進、キャリアコンサルティングの必要性の周知 等)
 - キャリアコンサルタントの質について、専門性の維持・向上のためにはどのような取組が有効と考えられるか。(例：更新講習、スーパービジョン、実務機会 等)
- (3) 職業能力の適正な評価の在り方
- 職業能力評価が内部・外部労働市場において更に活用されるために、どのような取組が考えられるか。

キャリア形成支援策としての キャリアコンサルティングについて

1 キャリアコンサルティングについて

キャリアコンサルティングについて

- 労働者の職業の選択、職業生活設計、職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと
(職業能力開発促進法第2条第5項)
- キャリアコンサルティングを通じて、労働者にとって、目指すキャリアの道筋を効果的に具体化することができる企業にとって、従業員の仕事に対する意識を高め、人材の定着や組織の活性化が図られる。



キャリアコンサルタントについて

- キャリアコンサルティングを行う専門家として、「キャリアコンサルタント」制度を法定化(平成28年4月から名称独占の国家資格に位置づけ)
- 厚生労働大臣が認定する養成講習(140時間)を修了した者等がキャリアコンサルタント試験に合格した場合に取得可能
- キャリアコンサルタントは5年毎の更新制(更新講習(知識講習8時間・技能講習30時間以上))により、その質を担保
- キャリアコンサルタント登録者数は46,641人(令和元年9月末時点)
- 社会環境の変化や労働政策上の要請等への対応として知識・技能を能力要件に反映し、養成・更新講習の科目・時間数(養成講習140→150時間)を改正(令和2年4月1日施行)

◆ 各領域におけるキャリアコンサルタントの役割例

【企業】

- 企業内のキャリア相談室等において従業員のキャリアコンサルティングを実施
- 従業員が目指す職業生活設計の明確化や就労意欲等の向上



【ハローワーク・民間職業紹介機関等】

- 仕事とのマッチングを前提として求職者等に対するキャリアコンサルティングの実施
- 求職者の職業選択の方向性や職業生活設計の明確化



【教育機関】

- 大学のキャリアセンター等における学生に対するキャリアコンサルティングの実施
- 学生の職業選択・職業生活設計・学びの方向性の明確化



≪主なキャリアコンサルティング関連施策≫

◆セルフ・キャリアドックの普及促進

- セルフ・キャリアドック(※)の導入を推進するため企業に対する周知・啓発や相談、研修等を実施
- (※) 年齢、就業年数、役職等の節目において定期的にキャリアコンサルティングをうける機会を設定する仕組み

◆グッドキャリア企業の魅力発信

- 従業員の自律的なキャリア形成支援について、他の模範となる取組をする企業を表彰し、その取組内容等を広く発信

◆キャリアコンサルタントの資質向上

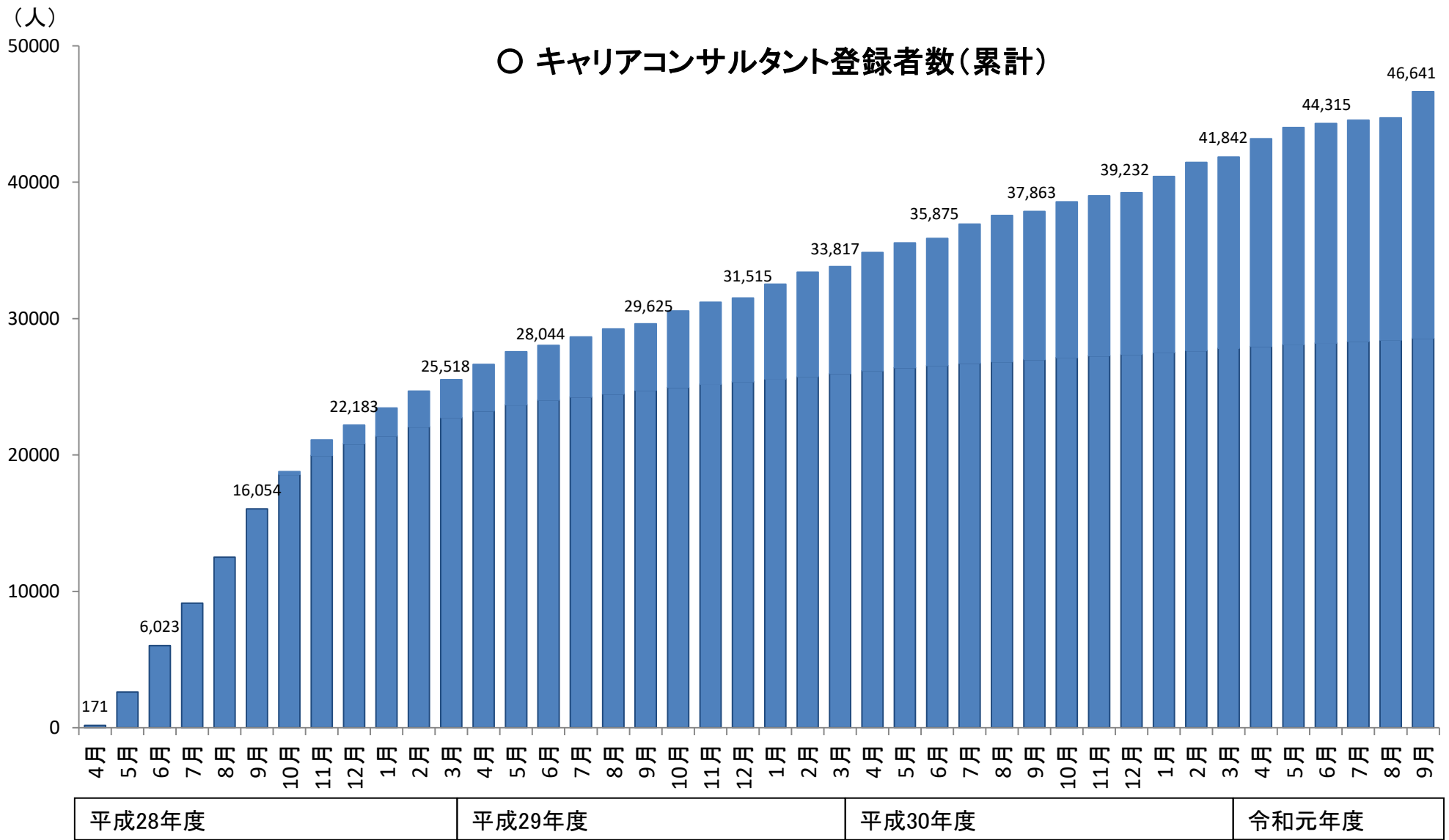
- キャリアコンサルタントに対する指導に関する調査研究

◆訓練受講希望者等に対するキャリアコンサルティング

- 訓練対応キャリアコンサルタントが適切な職業訓練の選択を1支援(一部の訓練では受講前のキャリアコンサルティングが要件)

2 キャリアコンサルタント登録状況

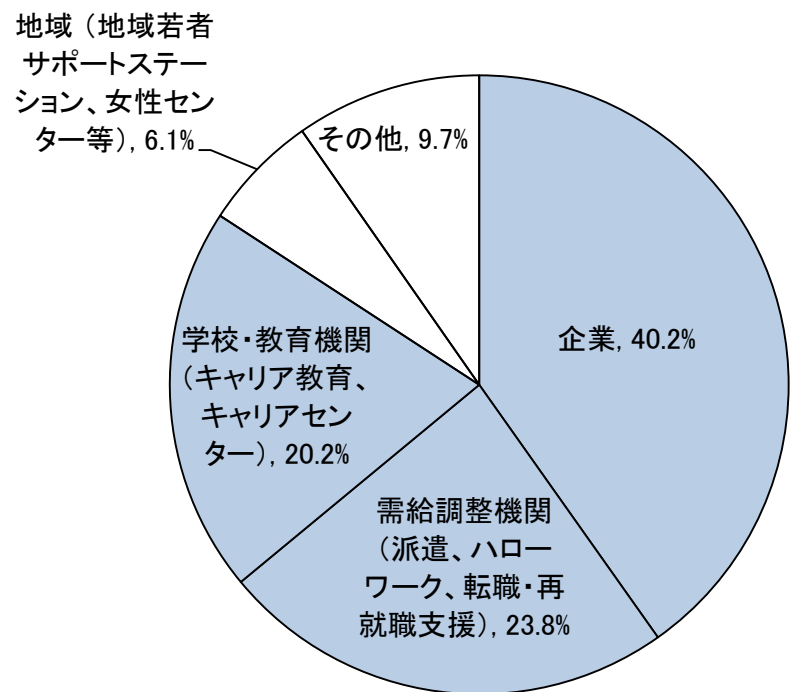
○ キャリアコンサルタント登録者数（累計）は、令和元年9月末現在で約4.7万人となっている。



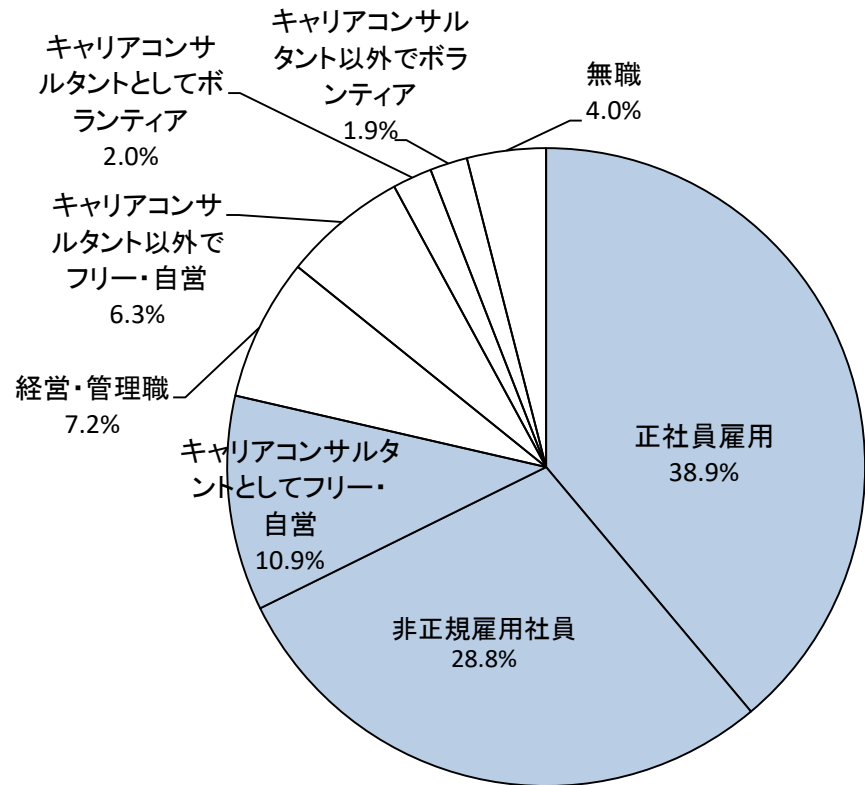
3 キャリアコンサルタントの活動状況等

- キャリアコンサルタントの主な活動の場は、
 企業：40.2%、需給調整機関（派遣、ハローワーク、転職・再就職支援）：23.8%、
 学校・教育機関（キャリア教育、キャリアセンター）：20.2%
- 正社員として就業している者は38.9%。非正規雇用社員として28.8%、フリー・自営として10.9%。

○ キャリアコンサルタントの主な活動の場



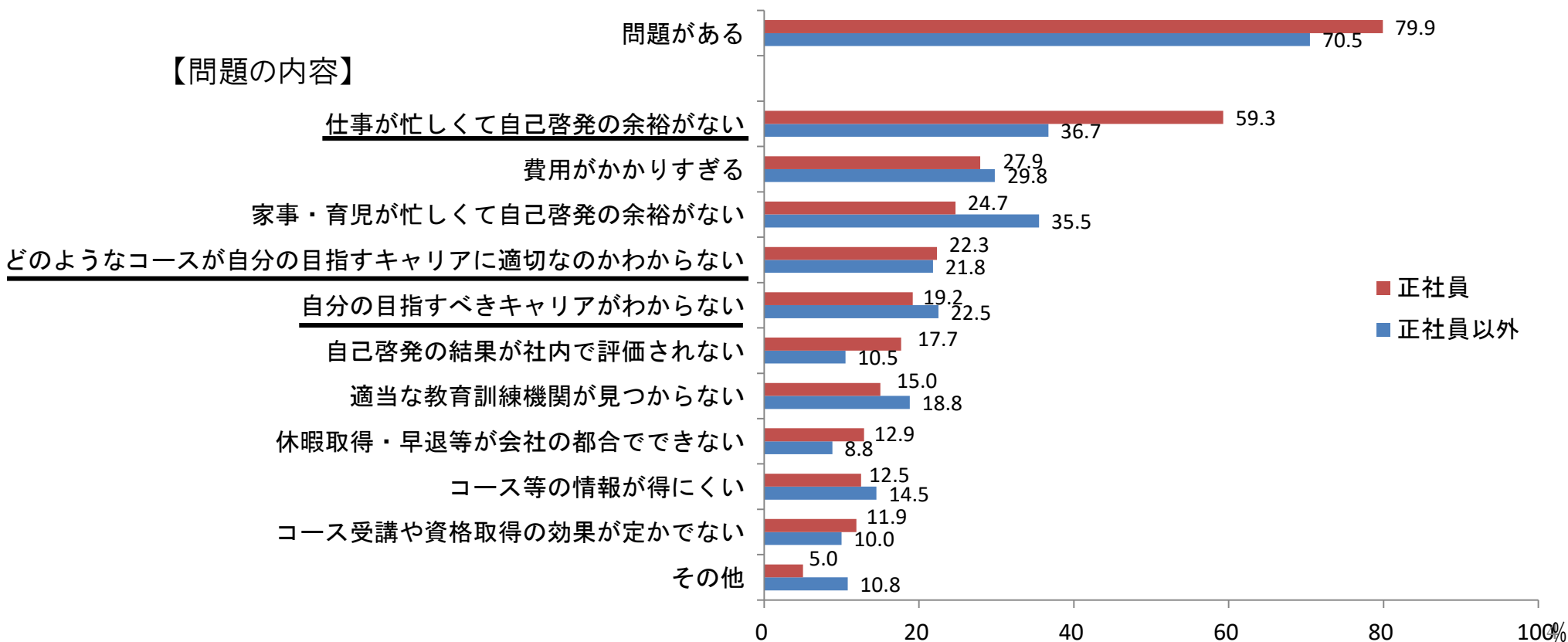
○ キャリアコンサルタントの就業形態



4 キャリアコンサルティングの必要性(自己啓発の課題)

- 労働者の多くが自己啓発（能力開発）に問題があるとしている（正社員79.9%、正社員以外70.5%）。
- 問題の内容として、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」「どのようなコースが自分の目指すキャリアに適切なかわからない」「自分の目指すべきキャリアがわからない」等が挙げられている。
- これらの課題に対して、キャリアコンサルタントが適切な助言等を行うことで、労働者の能力開発・キャリアアップにつなげていく必要。

○ 自己啓発に問題があるとした労働者の問題点(複数回答)

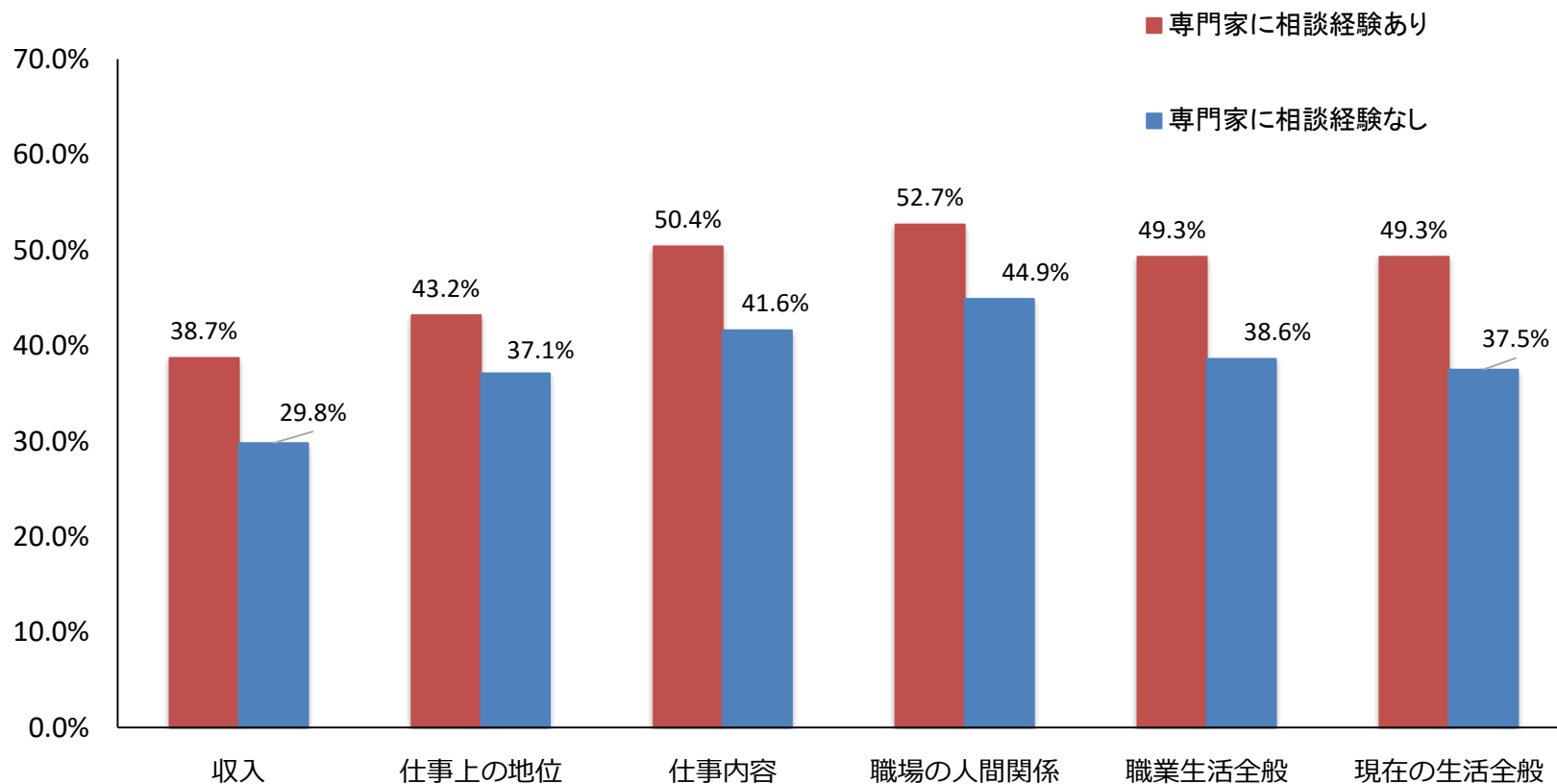


5 キャリアコンサルティングの有用性(専門家への相談経験の有無と満足感)

- 労働者にとって、キャリアの専門家への相談経験は、職業生活全般において満足感が高まる調査結果。
- 「職業生活全般」については、10.7ポイントの上昇がみられる。

○キャリアの専門家への相談経験の有無別の各側面に対する満足感

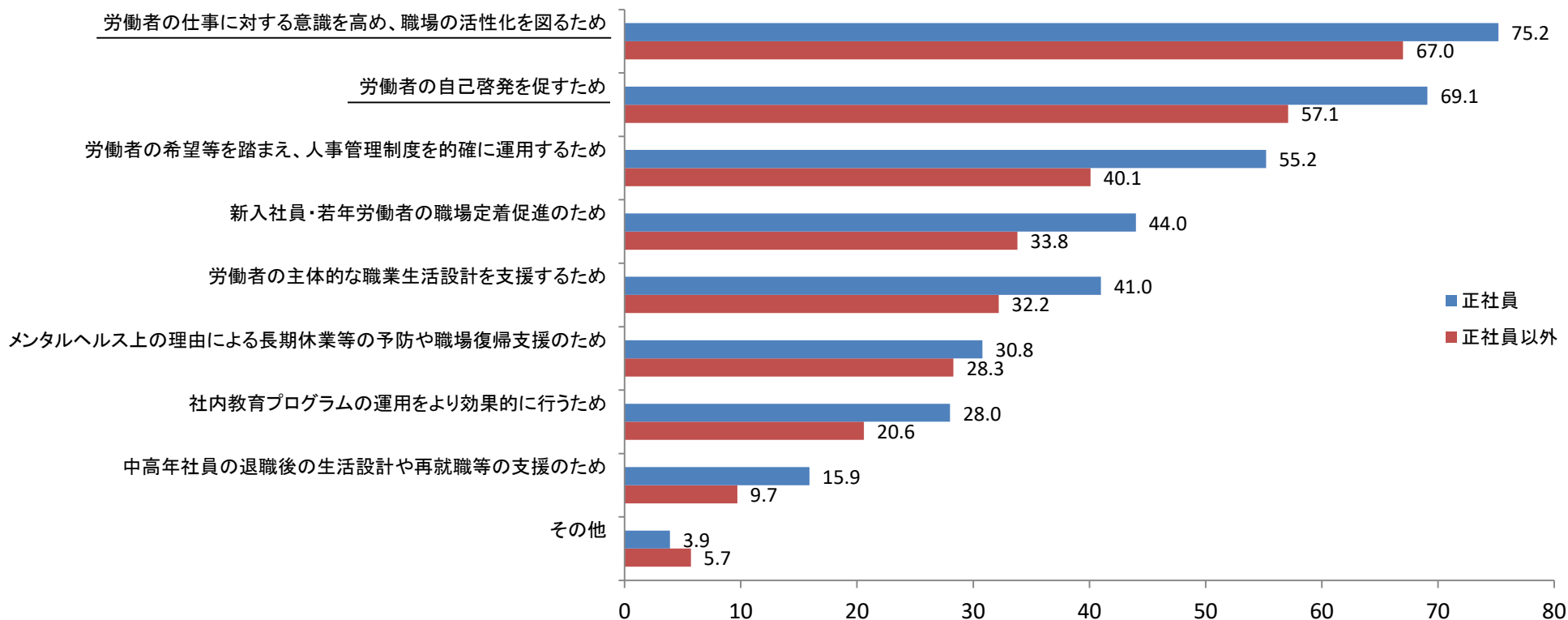
※相談経験(平均3.8年前)の有無による違い



6 キャリアコンサルティングを行う目的(企業)

○ 企業においては、「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図る」「労働者の自己啓発を促す」こと等を目的として、キャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している。

○事業主がキャリアコンサルティングを行う目的(複数回答)

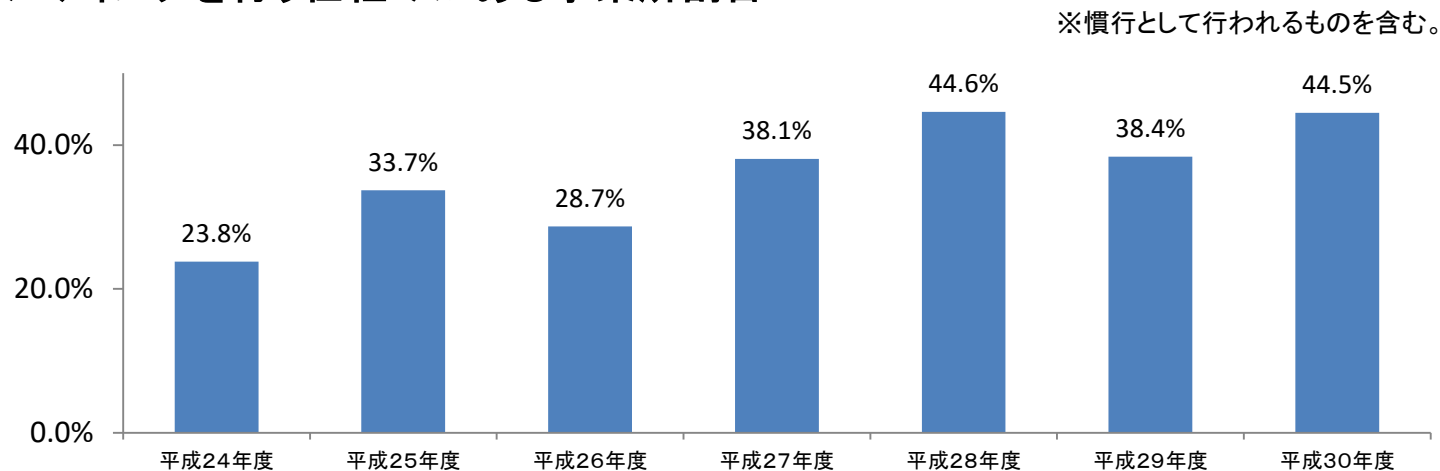


(%)

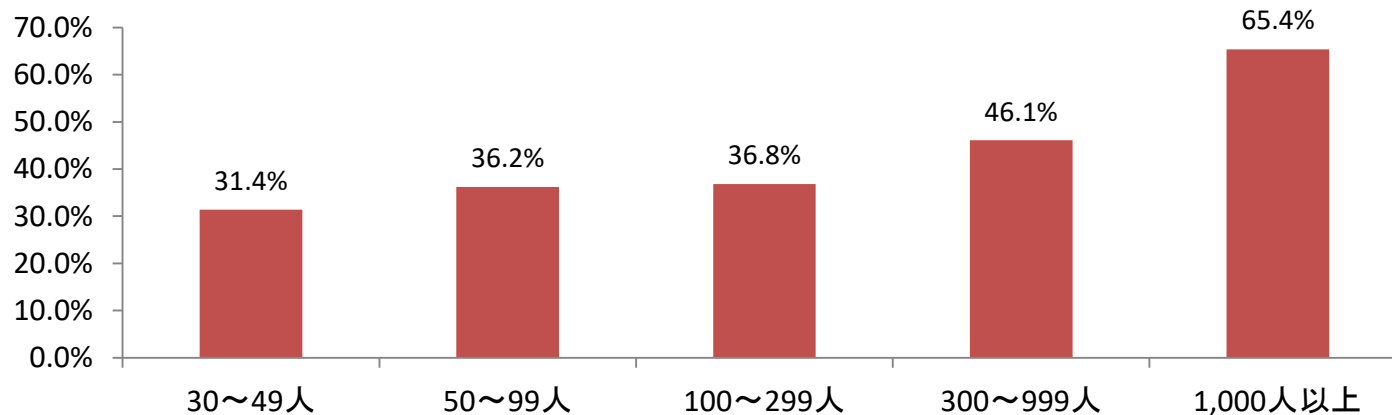
7 キャリアコンサルティングの導入状況(企業)

- 4割程度の企業がなんらかのキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入。
- 導入状況を企業規模別に見ると、1,000人以上企業で6割超。300人未満企業は4割を下回る。

○キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所割合



○企業規模別



8 キャリアコンサルティングの関連施策①(セルフ・キャリアドック)

- 「セルフ・キャリアドック」＝企業が、キャリアコンサルティング面談とキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する取組み、また、そのための企業内の「仕組み」。
⇒ 職業生活の節目でのキャリアコンサルティングの実施

○ 従業員の主体的なキャリア形成の促進

社内／外のキャリアコンサルタントによるキャリア研修及びキャリアコンサルティング

○実施形態の例

- ・キャリアの一定の段階ごとに定期的の実施
- ・特定の条件(年齢、経験年数等)にある従業員を対象に実施

【若手(入社時等)】

- ・キャリアプラン作りの支援を通じた職場定着や仕事への意欲の向上
- ・目標に照らした今後の課題の抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

【中堅】

- ・ライフキャリアの後半戦に向けたモチベーションの維持、中長期的キャリアを見通して必要な能力開発に積極的に取り組む意識の向上
- ・職場メンバーのキャリア開発に対する理解 等

【シニア層】

- ・これまでのキャリアの棚卸しと目標の再設定
- ・職務・責任の変化や新たな環境への適応などの課題抽出とその解決策の明確化、実行の動機付け 等

◆従業員の課題への支援

- ・キャリア目標の明確化
- ・仕事への意欲の向上
- ・計画的な能力開発
- ・満足度の向上 等

◆組織の課題への対応

- ・人材の定着
- ・組織の活性化
- ・生産性の向上

9 キャリアコンサルティングの関連施策②(ジョブ・カード制度)

○ 個人が生涯活用するキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとして普及を促進。

目的

○ 個人の状況に応じた職業能力開発、多様な人材の必要な分野への円滑な就職の支援等のため、生涯を通して活用

◆ 生涯を通じたキャリア・プランニングのツール

- 個人が履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積の上、キャリアコンサルティングを受けつつジョブ・カードを作成。
- 職業生活の様々な場面・局面における活用。

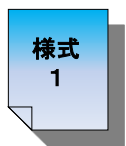


◆ 職業能力証明のツール

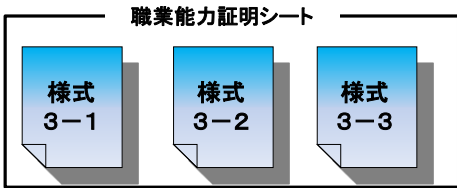
○ 免許・資格、学習・訓練歴、雇成型訓練、公的職業訓練をはじめとする訓練の評価、職務経験、仕事ぶりの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

様式の構成

- 厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めている(職業能力開発促進法第15条の4第1項)。
- 個人が、各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援)。原則、電子化(個人自らのパソコン等)し蓄積、場面に応じて活用。



- ・様式1 キャリア・プランシート
- ・様式2 職務経歴シート



- ・様式3-1 免許・資格シート
- ・様式3-2 学習・訓練歴シート
- ・様式3-3 訓練成果・実務成果シート

周知・広報

○ジョブ・カード制度総合サイト

- ・ジョブ・カードの各様式やその記入例、免許・資格や労働関係の統計情報等の関係情報を提供。
- ・ジョブ・カード作成支援、履歴書・職務経歴書が作成できる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア(WEB版含む)」や「スマートフォン版アプリ」等を提供。



○パンフレット・リーフレット・ポスター・動画

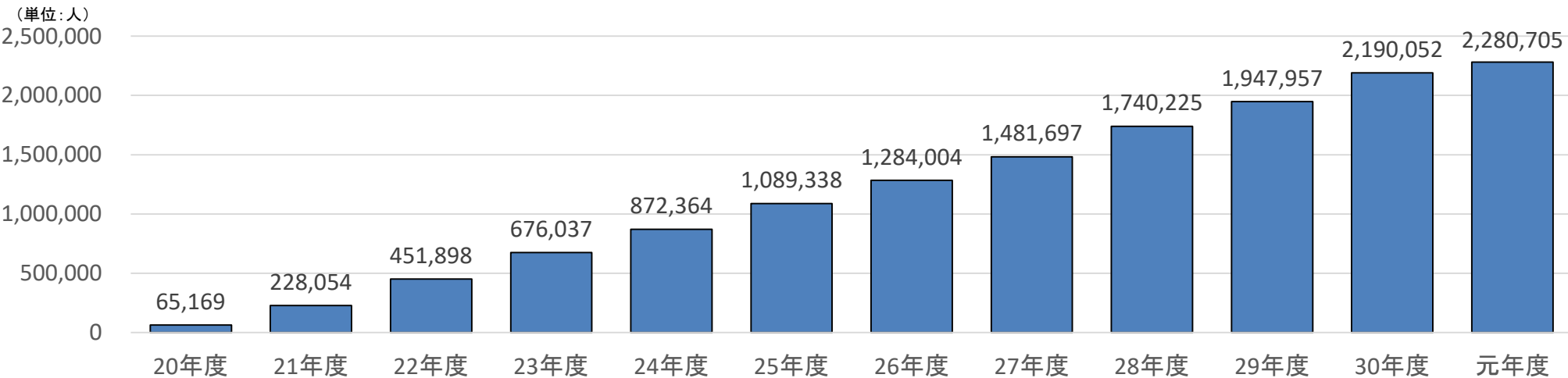
求職者・在職者、事業主、学生など幅広い層への周知広報のためパンフレット・リーフレット等を配布。制度説明や活用好事例をまとめた動画を配信。



10 ジョブ・カード制度の推進状況

- ジョブ・カード取得者数： 2,280,705人
- 需給調整・訓練・企業等の各場面での活用が進む。

○ ジョブ・カード取得者数の推移



○各年度別 ジョブ・カード取得者数

(8月末時点)

| | 平成20年度 | | 平成21年度 | | 平成22年度 | | 平成23年度 | | 平成24年度 | | 平成25年度 | | 平成26年度 | | 平成27年度 | | 平成28年度 | | 平成29年度 | | 平成30年度 | | 令和元年度 | | 累計 | | |
|---|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|---------|-----------------|---------|-----------------|---------|-----------------|---------|-----------------|--------|-----------------|---------|------|
| | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | ジョブ・カード 取得者数 | 比率 | |
| ①訓練関係機関での取得者 | 63,732人 | 97.8% | 127,490人 | 78.3% | 198,398人 | 88.6% | 214,916人 | 95.9% | 185,574人 | 94.5% | 203,932人 | 94.0% | 180,190人 | 92.6% | 154,035人 | 77.9% | 138,903人 | 53.8% | 129,475人 | 62.3% | 125,718人 | 51.9% | 47,475人 | 52.4% | 1,769,838人 | 77.6% | |
| 雇用型訓練 | 635人 | 1.0% | 7,825人 | 4.8% | 14,514人 | 6.5% | 11,131人 | 5.0% | 5,997人 | 3.1% | 29,904人 | 13.8% | 21,260人 | 10.9% | 18,120人 | 9.2% | 11,916人 | 4.6% | 8,875人 | 4.3% | 5,595人 | 2.3% | 1,828人 | 2.0% | 137,800人 | 6.0% | |
| 公共職業訓練 | 63,097人 | 98.8% | 100,561人 | 61.7% | 53,648人 | 24.0% | 39,586人 | 17.7% | 83,816人 | 42.7% | 98,977人 | 44.7% | 101,649人 | 52.2% | 95,659人 | 48.4% | 95,383人 | 37.0% | 92,378人 | 44.5% | 94,825人 | 39.1% | 35,772人 | 39.5% | 953,151人 | 41.8% | |
| 基金訓練 | | | 19,104人 | 11.7% | 130,236人 | 58.2% | 148,775人 | 66.4% | 1,020人 | 0.5% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 求職者支援訓練 | | | | | | | 15,424人 | 6.9% | 94,741人 | 48.3% | 77,051人 | 35.5% | 57,281人 | 29.4% | 40,256人 | 20.4% | 31,604人 | 12.2% | 28,222人 | 13.6% | 25,498人 | 10.5% | 9,875人 | 10.9% | 379,952人 | 16.7% | |
| ②需給調整機関等での取得者 | 1,437人 | 2.2% | 35,395人 | 21.7% | 25,446人 | 11.4% | 9,223人 | 4.1% | 10,763人 | 5.5% | 13,042人 | 6.0% | 14,476人 | 7.4% | 31,872人 | 16.1% | 12,755人 | 4.9% | 17,383人 | 8.4% | 57,823人 | 23.9% | 23,459人 | 25.9% | 253,064人 | 11.1% | |
| ③助成金を活用した企業での取得者 | | | | | | | | | | | | | | | | | 75,039人 | 29.0% | 32,910人 | 15.8% | 45,343人 | 18.7% | 12,867人 | 14.2% | 166,159人 | 7.3% | |
| ④上記以外のジョブ・カード 制度総合サイトによる取得者 (平成27年12月～) | | | | | | | | | | | | | | | | 11,786人 | 6.0% | 31,831人 | 12.3% | 27,964人 | 13.5% | 13,211人 | 5.5% | 6,852人 | 7.6% | 91,644人 | 4.0% |
| 合計(①+②+③+④) | 65,169人 | | 162,885人 | | 223,844人 | | 224,139人 | | 196,327人 | | 216,974人 | | 194,666人 | | 197,693人 | | 258,528人 | | 207,732人 | | 242,095人 | | 90,653人 | | 2,280,705人 | 100% | |

11 キャリアコンサルティング関連施策③(キャリアサポートセンター(仮称)の整備)

- ジョブ・カード等の活用を通じたキャリアコンサルティングの普及促進。
- 全国でサービスを提供する拠点整備についての予算要求中。

■ 背景

- 長期にわたる生涯キャリアを充実させ、高齢期においても仕事を通じて能力ややりがいを高めるためには、キャリアコンサルティングを通じて、高齢期を視野においたキャリアプランを設計することが重要。
- 成長戦略フォローアップ(令和元年6月21日閣議決定)において、「高齢期を見据えたキャリアプランの再設計や、労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組みの導入等を支援する拠点を整備し、全国でサービスを提供することを通じたキャリア形成支援を行う」とされている。

■ 事業概要(案)

- 労働者のキャリアプラン再設計や企業内の取組みを支援する拠点を整備(全国でサービスを提供。委託事業)
- 個人が自律的にキャリアプランを設計できるようにするとともに、企業が高齢期の活躍像やそれに必要な能力を開示し、従業員の主体的なキャリア形成・学び直しを支援することを促進するため、労働者等及び企業に対しキャリアコンサルティングを中心とした総合的な支援を実施
- キャリアプランニングや能力証明のツールであるジョブ・カードの企業等への普及促進を図り、より一層効果的な労働者等の職業能力開発・キャリア形成支援を推進

※令和元年度予算の「雇用型訓練等を活用したジョブ・カード制度の推進事業」及び「セルフ・キャリアドック普及拡大加速化事業」を再編統合することにより実施

■ 労働者等に対する支援

- すべての労働者等のキャリア形成を支援(ジョブ・カード活用)
特に、**40歳以上の中高年及びシニア層**に対して、
一 **これまでのキャリアの棚卸し**と高齢期を見据えたキャリアプランの再設計を中高年及びシニア層向けジョブ・カードを活用しながら支援
一 企業での継続雇用・転職それぞれを目指す場合の能力開発・キャリア形成を支援
- ジョブ・カード制度、セルフ・キャリアドック制度等に係る周知広報

自律的なキャリア形成・能力開発
⇒ 企業内外で活躍できる人材に

■ 企業に対する支援

- セルフ・キャリアドック制度の導入等を支援(ジョブ・カード活用)
特に、**40歳以上の中高年及びシニア層**の従業員に対して、
一 中高年及びシニア層向けジョブ・カードを活用して**これまでのキャリアの棚卸し**や企業内・外における高齢期の活躍像を提示
一 高齢期を見据えたキャリアコンサルティングを促進
- ジョブ・カード制度、セルフ・キャリアドック制度等に係る周知広報
- ジョブ・カード制度に係る活用企業の開拓・支援及び雇用型訓練等実施企業への開拓・支援
- 人材育成・組織活性化を支援
一 企業を対象に、キャリアマップ及び職業能力評価シートの導入を支援(キャリアコンサルタントが、①個々の企業の実情に応じ、キャリアマップ及び職業能力評価シートの導入に関する相談支援を行うとともに、②導入セミナーを開催)
- 企業内キャリアコンサルタントに対するスーパービジョンの実施

人材の活性化、中高年期のモチベーションアップ
⇒ 組織の活性化へ

職業能力評価について

職業能力の評価・技能振興について

職業能力の評価・技能振興

職業能力評価制度

| 技能検定制度 | 社内検定認定制度 | 職業能力評価基準 | 技能審査制度（※今後の新規認定無し） |
|----------------------------------|---|--|---|
| 国が労働者の有する技能を一定の基準に基づいて検定し、公証する制度 | 事業主等が実施している社内検定のうち、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する制度 | 労働者の職業能力を共通のものさしで評価できるよう、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準 | 営利を目的としない団体が実施する技能審査について、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する制度 |

技能の振興

若年技能者人材育成支援事業

| 若者技能者人材育成支援事業 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ものづくりマイスターの開拓・認定、活用による技能継承 ・地域関係者の創意工夫による技能振興の取組を推進 |

各種技能競技大会

| 若年者ものづくり競技大会 | 技能五輪全国大会 | 技能五輪国際大会 | 技能グランプリ |
|---|--|--|--|
| 職業能力開発施設等で技能を習得中の原則20歳以下の企業等に就職していない若年者が参加する大会（2005年から毎年開催） | 原則23歳以下の青年技能者（概ね技能検定二級相当以上の技能を持つ者）が参加する大会（1963年から毎年開催） | 原則22歳以下の青年技能者が参加する幅広い職種を対象とした世界レベルの大会（1950年から開催（現在は隔年開催）、日本は1962年から参加） | 特に優れた技能を有する技能士（特級、一級及び単一等級）が参加する大会（1981年から開催（現在は隔年開催）） |

各種表彰制度

| 卓越した技能者（現代の名工）の表彰 | 職業能力開発関係厚生労働大臣表彰 | ものづくり日本大賞 |
|---|---|--|
| 都道府県知事等の推薦を受けた者のうち、極めてすぐれた技能を有する者等を、厚生労働大臣が表彰 | 以下に該当する者を、厚生労働大臣が表彰 <ul style="list-style-type: none"> ・認定職業訓練及び技能検定の推進に係る業績について、極めて優良で他の模範になると認められる者及び団体 ・技能振興の推進について、その業績が極めて優良で他の模範になると認められる者及び団体 | ものづくりに携わる人材のうち、特に優秀な成果を成し得た個人若しくはグループ又は団体を、内閣総理大臣が表彰 |

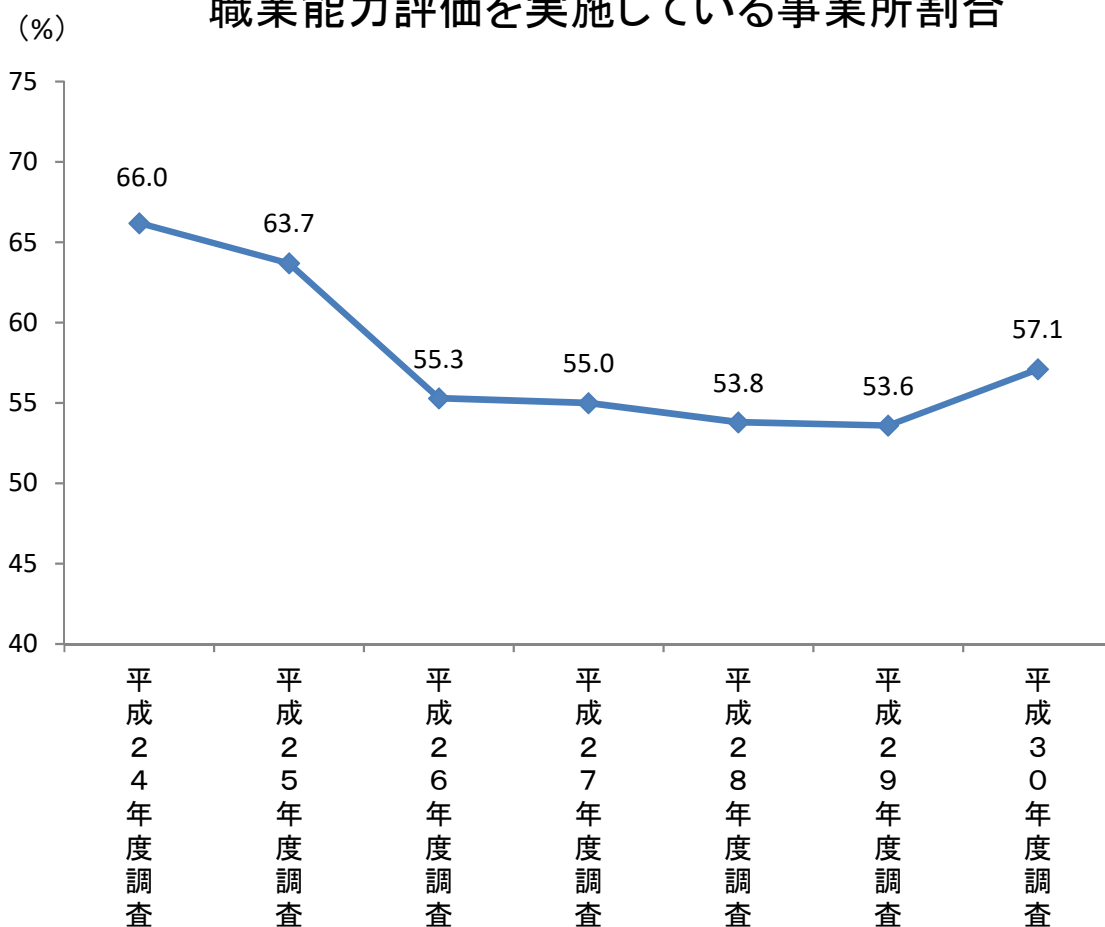
職業能力評価の実施状況、活用方法等

【事業所調査】

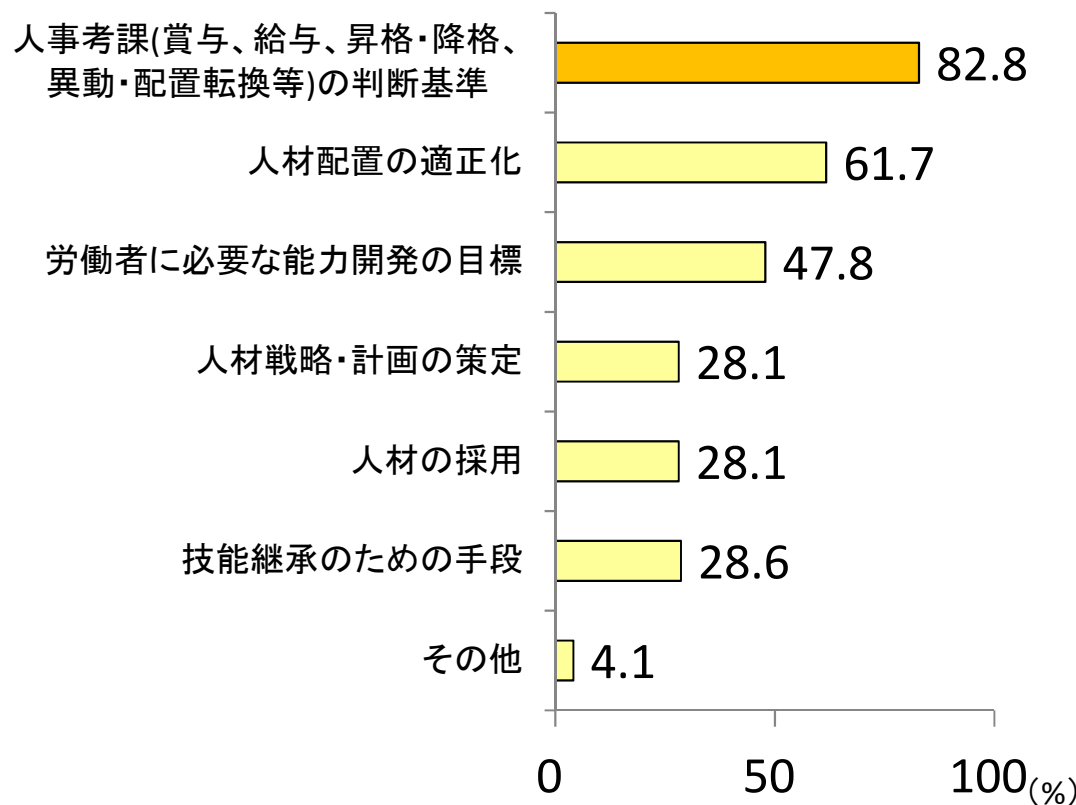
- 職業能力評価(※)を行っている事業所は平成24年度以降減少していたが、平成30年度は増加した。
- 職業能力評価の活用方法としては、「人事考課の判断基準」が最も高く、「人材の採用」は少ない。

※「職業能力評価」とは、「職業に必要となる技能や能力の評価のうち、厚生労働省が作成した「職業能力評価基準」に準拠した評価基準、会社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、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているもの」をいう。

職業能力評価を実施している事業所割合



職業能力評価の活用方法(複数回答)



資料出所:厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」
(調査対象年度は平成29年度)

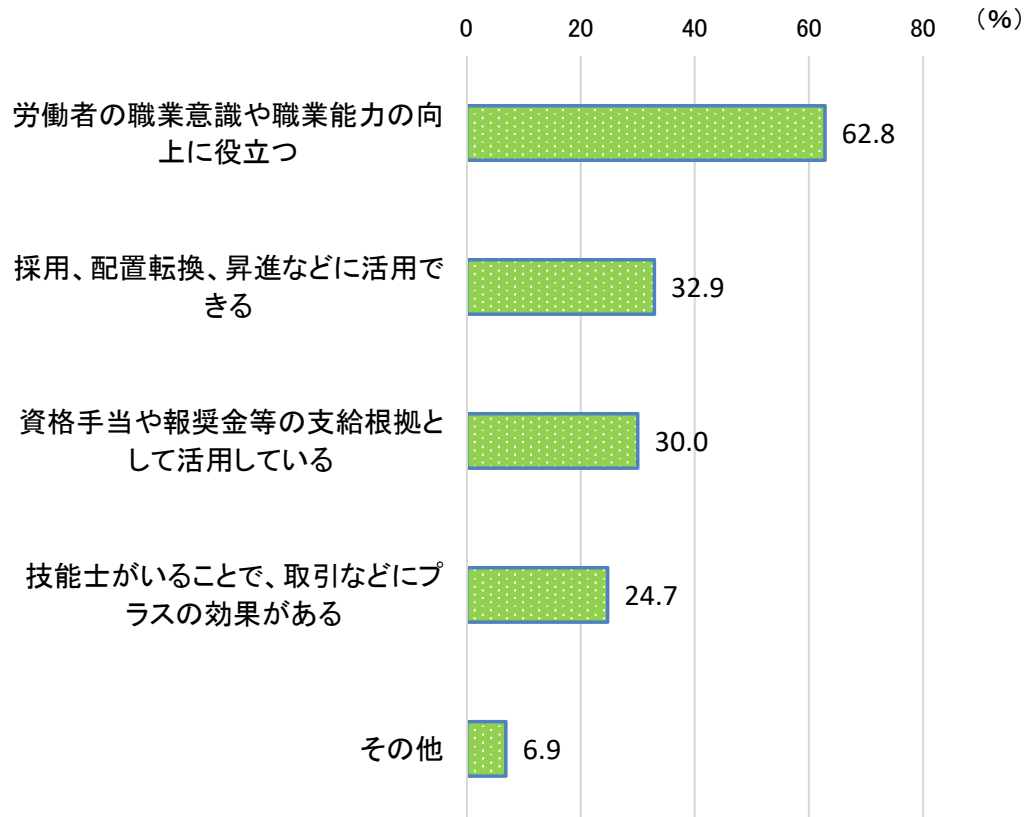
資料出所:厚生労働省「平成24~30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成23~29年度)

技能検定の利点、問題点

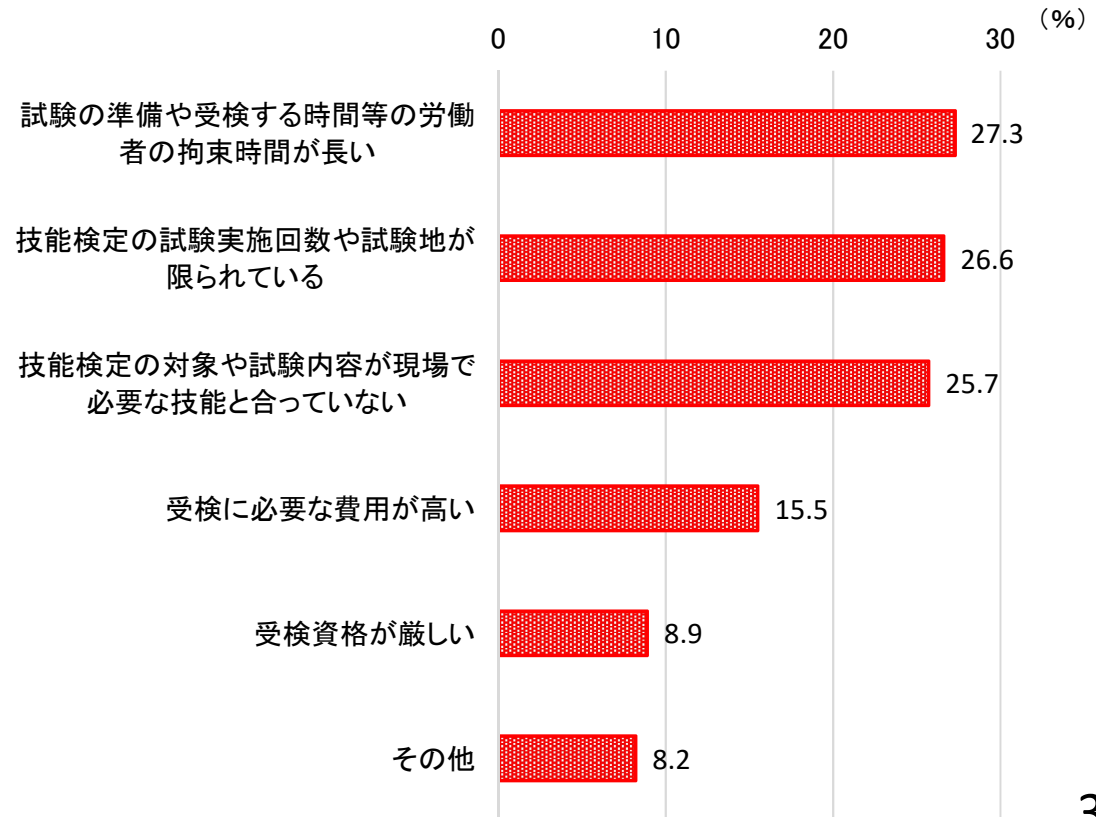
【事業所調査】

- 技能検定を知っている事業所(50.5%)のうち、利点を感じると回答した事業所は、78.8%であり、問題を感じると回答した事業所は68%。
- 利点としては、「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」が62.8%と最も高くなっており、問題点としては、「試験の準備や受検する時間等の労働者の拘束時間が長い」(27.3%)、「技能検定の試験実施回数や試験地が限られている」(26.6%)、「技能検定の対象や試験内容が現場で必要な技能と合っていない」(25.7%)の回答が高い割合で出ている。

【利点を感じると回答した事業所】



【問題を感じると回答した事業所】



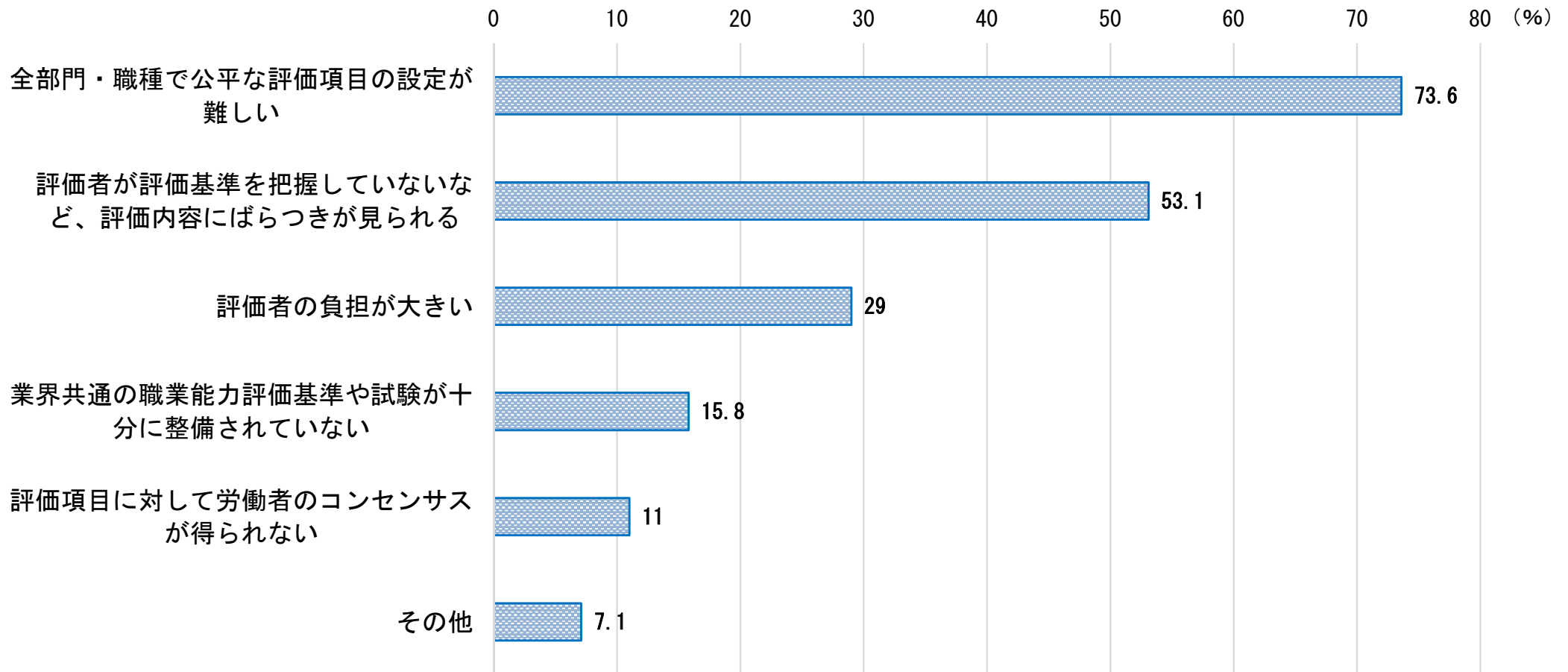
資料出所：厚生労働省「平成30年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成29年度)

職業能力評価に係る取組の問題点

【事業所調査】

- 職業能力評価を行っている事業所(57.1%)のうち、問題を感じると回答した事業所は、68.9%。
- 問題点としては、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」が最も高く、73.6%となっている。

【問題を感じると回答した事業所】



技能検定制度の概要

1. 概要

- 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、労働者の技能と地位の向上を図ることを目的に、職業能力開発促進法に基づき昭和34年から実施。
- ものづくり分野を中心に、技能のウエイトが高く、全国的に需要を有する分野を対象に、国が主体となり全国、業種・職種共通の基準の下で制度を構築・運営。

2. 実施内容

- 厚生労働大臣が厚生労働省令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級(特級、1~3級など)に区分して、レベルに応じた技能・知識の程度を、実技試験及び学科試験により客観的に評価。令和元年7月末現在、130職種(うち建設・製造業関係は造園、さく井、金属溶解、機械加工など100職種。ファイナンシャル・プランニングなどサービス業関係は30職種)。
- 技能検定に合格した者は、「技能士」と称することができる(いわゆる名称独占資格)。
- 都道府県が実施する方式(111職種)に加え、平成13年に、厚生労働大臣が一定の要件を満たすものとして指定する民間団体が実施する指定試験機関方式(19職種)を導入。

3. 実施状況

- 平成30年度は全国で約80.7万人の受検申請があり、約32.4万人が合格。(累計では延べ約697万人が「技能士」)
- 平成30年度の受検申請者数が多い職種は、ファイナンシャル・プランニングの約45.2万人(対前年度比3.4%減)、機械保全の約3.7万人(同4.5%増)、機械加工の約2.4万人(同10.1%増)。

<試験内容の一例>

| 機械加工職種 | とび職種 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">■ 実技試験 普通旋盤を使用し、材料を内外径削りなどで切削加工を行い、はめ合わせのできる部品を製作する。 試験時間 2時間30分■ 学科試験 工作機械加工一般、機械要素、機械工作法、材料、材料力学、製図、電気、安全衛生、旋盤加工法  <p>普通旋盤作業の作品</p> | <ul style="list-style-type: none">■ 実技試験 枠組、単管及び木製足場板を使用して、枠組応用登り桧橋の組立てを行う。 試験時間 2時間10分■ 学科試験 施工法、材料、建築構造、関係法規、安全衛生  <p>とび作業の作品</p> |

機械加工職種



ウェブデザイン職種



建築大工職種



技能検定の職種等の統廃合等について

- 行政改革の重要方針(平成17年12月24日閣議決定)
既存の職種については、民間の指定試験機関への移行を促進するとともに、経済社会情勢の変化に対応した統廃合を行う。
- 規制改革推進のための第2次答申(平成19年12月25日規制改革会議)
検定職種の統廃合・新設、民間参入を着実に推進するため、(中略)例えば、受検者数が年間100名以下の検定職種等については廃止する方向で検討を進めることとするなど、定量的な基準を盛り込むべきである。



技能検定の職種等の見直しに関する専門調査員会報告書

(平成21年1月)

- 1 検討体制
技能検定制度に精通した有識者を構成員とする検討会において毎年度検討することが適当
- 2 作業計画
前年度までの受検者数実績を基準に統廃合等の検討対象職種を選定し(第1次判断)、当該職種の社会的便益を検討・勘案し(第2次判断)、統廃合の可否について検討することが適当
- 3 統廃合等の判断基準
 - 検討対象職種の選定(第1次判断)
過去6年間の年間平均受検者数が100人以下。
ただし、以下の場合は検討対象から除外。
 - ① 直近2年間の受検者数がいずれも100人超
 - ② 隔年又は3年ごとの実施で、各実施年における受検者数が約100人に達する場合
 - 100人以下の場合
 - 社会的便益の評価(第2次判断)
①業界、②受検者、③雇用主、④消費者のそれぞれにとっての社会的便益を勘案し、職種存続の適否を判断
※社会的便益を一般指標化し、職種をグループ分けして第2次判断の基準を明確にすることが適当
- 4 検討過程の客観性・透明性の確保
 - ① 第1次判断には、毎年度過去6年間の受検者数を公表することが適当

技能検定職種の新設要件・指定試験機関の指定要件

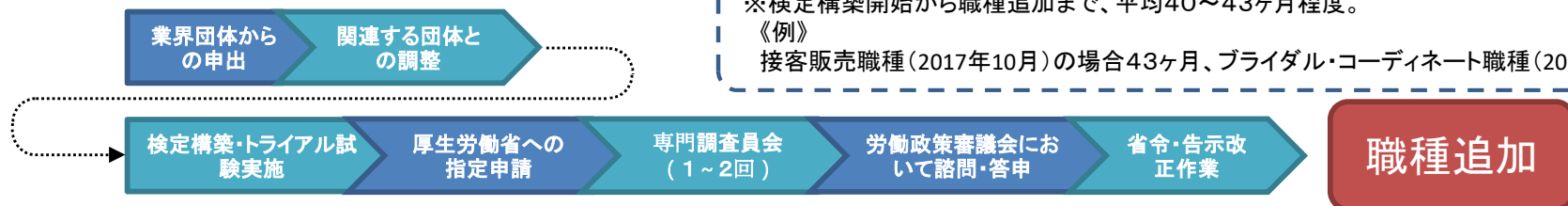
1 職種の新設要件

- ① 既存の技能検定職種と競合しないこと。
- ② 高度な技能や専門的知識を要する等検定に値する職業能力が要求されること。
- ③ 技能及び知識を客観的に評価できること。
- ④ 検定すべき技能及び知識が、企業横断的・業界標準的な普遍性を有するものであること。
- ⑤ 技能検定の対象となる職種における高度な職業能力を有する人材に対する需要が大きいこと又は増大していること。
- ⑥ 対象労働者が地域に限定されることなく全国的に相当数存在すること。

2 指定試験機関の指定要件

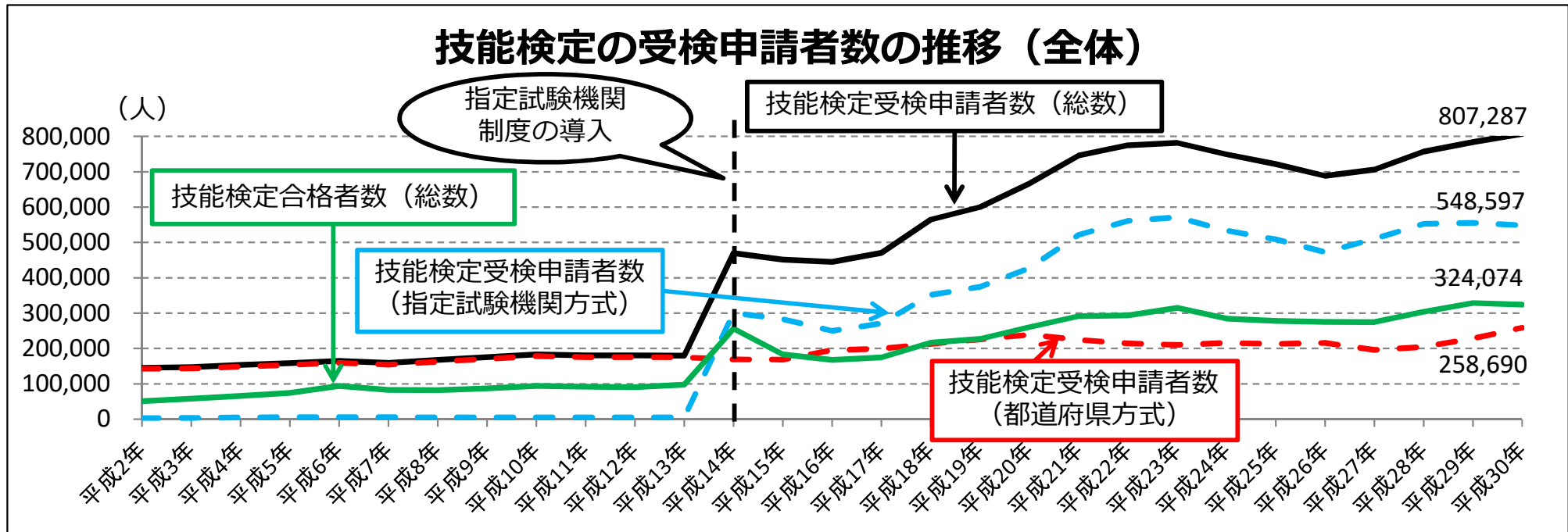
- (1) 職員、設備、試験業務の実施の方法その他の事項についての試験業務の実施に関する計画が、下記の事項をすべて満たし、試験業務の適正かつ確実な実施のために適切なものであること。（職業能力開発促進法第47条第1項及び施行規則第63条の5の2）
 - ① 試験業務を適正かつ確実に実施するために**必要な職員の確保**について定められていること。
 - ② 試験業務を適正かつ確実に実施するために**必要な事務所その他の設備の確保**について定められていること。
 - ③ 試験業務の対象に、申請者又はその関係者が雇用する者その他当該申請者又はその関係者と密接な関係を有する者以外の者を含むこととされていること。
 - ④ **試験業務に係る経理が、申請者の行う他の業務に係る経理と区分して整理されること**とされていること。
- (2) 下記の事項をすべて満たし、試験業務の実施に関する計画の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的な基礎を有するものであること。（職業能力開発促進法第47条第1項及び施行規則第63条の5の3）
 - ① **全国的な規模で継続して毎年1回以上技能検定を実施できる資産及び能力**があり、かつ、次のいずれかに該当すること。
 - イ 検定職種に係る業務に従事する労働者を対象とした職業能力を評価する試験として実技試験を含む試験を客観的な評価基準により適切に行ってきた実績を有すること。
 - ロ 検定職種に係る業務に従事する労働者を対象とした職業能力を評価する試験を全国的に毎年千人以上の規模で適切に行ってきた実績を有すること。
 - ハ **新たに試験を行おうとする場合にあっては、当該申請者の役員及び職員がイ又はロに掲げる実績を有するとともに、当該申請者が行おうとする試験に関する学科試験及び実技試験に係る試行的な試験を客観的な評価基準により適切に実施したものであること。**
 - ニ **新たに試験を行おうとする場合にあっては、当該申請者が行おうとする試験に関して、客観的な評価基準による学科試験及び実技試験に係る試行的な試験であって実践的であるものとして人材開発統括官が定めるものを適切に実施したものであること。**
 - ② **試験業務以外の業務を行っている場合**には、その業務を行うことによって**試験業務が不公正になるおそれがないこと。**
 - ③ **インターネットを利用して公衆の閲覧に供する方法により**、技能検定の実施職種、実施期日、実施場所、技能検定受検申請書の提出期限その他の技能検定の実施に必要な事項、試験科目及びその範囲、受検資格並びに試験の免除の基準を**公示することができること。**

<技能検定における職種追加プロセス>

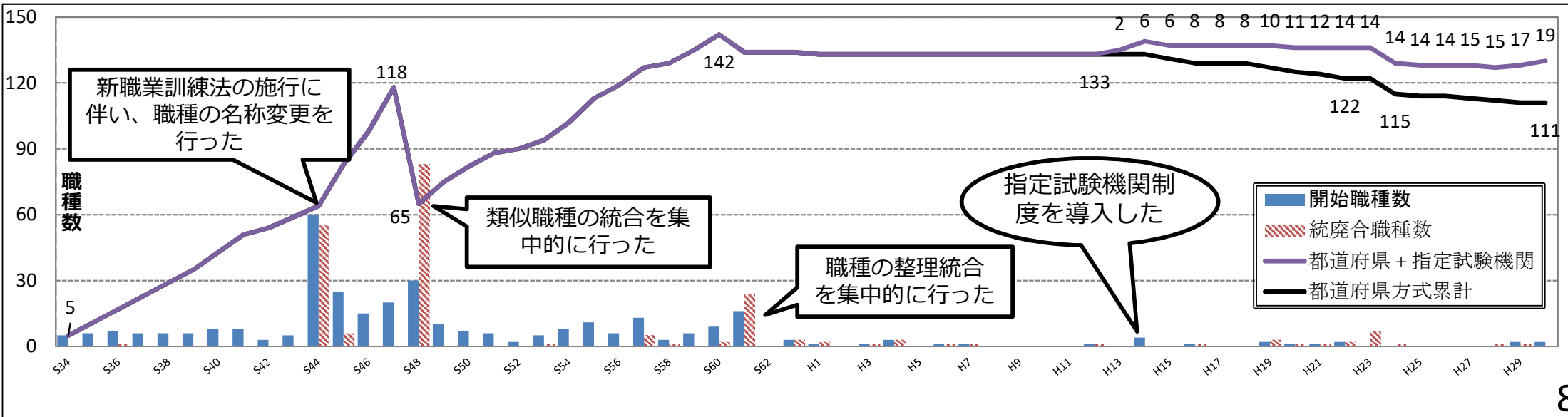


技能検定の受検申請者数の推移、職種数の推移

技能検定の受検申請者数の推移（全体）



技能検定の職種数の推移



技能検定職種数の推移（平成18年度～）

| 年度 | 新設 | 統廃合 | 指定試験機関方式への移行 | 増減 | 累計※ |
|-----|--------------------------------|---|--------------|----|----------|
| H18 | | | | | 137(129) |
| H19 | 2 (ウェブデザイン、知的財産管理) | 3 (家庭用電気治療器調整、ほうろう加工、浴槽設備施工:いずれも廃止) | | ▲1 | 136(126) |
| H20 | 1 (キャリアコンサルティング) | 1 (工業彫刻:機械加工へ統合) | | | 136(125) |
| H21 | 1 (着付け) | 1 (スレート施工:廃止) | | | 136(124) |
| H22 | 2 (ピアノ調律、ハウスクリーニング) | 2 (ファインセラミックス製品製造、漆器製造:いずれも廃止) | | | 136(122) |
| H23 | | 7 (金属研磨仕上げ、製材のこ目立て、竹工芸、ガラス製品製造、レンガ積み、コンクリート積みブロック施工、建築図面製作:いずれも廃止) | | ▲7 | 129(115) |
| H24 | | 1 (木工機械整備:機械木工に統合) | | ▲1 | 128(114) |
| H25 | | | | | 128(114) |
| H26 | | | | | 128(114) |
| H27 | | | 1 (機械保全) | | 128(113) |
| H28 | | 1 (複写機組立て:廃止) | | ▲1 | 127(112) |
| H29 | 2 (接客販売、フィットネスクラブ・マネジメント) | 1 (木型製作:廃止) | | 1 | 128(111) |
| H30 | 2 (ブライダルコーディネート、ホテル・マネジメント) | | | 2 | 130(111) |
| R01 | | | | | 130(111) |

※ 年度末時点の数字。カッコ内は都道府県方式の職種数(内数)。

※ 新設職種はいずれも指定試験機関方式の職種、統廃合職種はいずれも都道府県機関方式の職種。

技能検定職種一覧表(130職種)

(注 : 下線の19職種については、指定試験機関(民間機関)において実施(平成31年4月1日現在)。
 なお、色づけの11職種については、若者の受検料減免対象外。)

| | 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、 <u>機械保全</u> 、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、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、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、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 | プリプレス、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>フライダルコーディネーター</u> 、 <u>接客販売</u> 、 <u>着付け</u> 、 <u>ホテル・マネジメント</u> 、 <u>レストランサービス</u> 、 <u>フィットネスクラブ・マネジメント</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> |

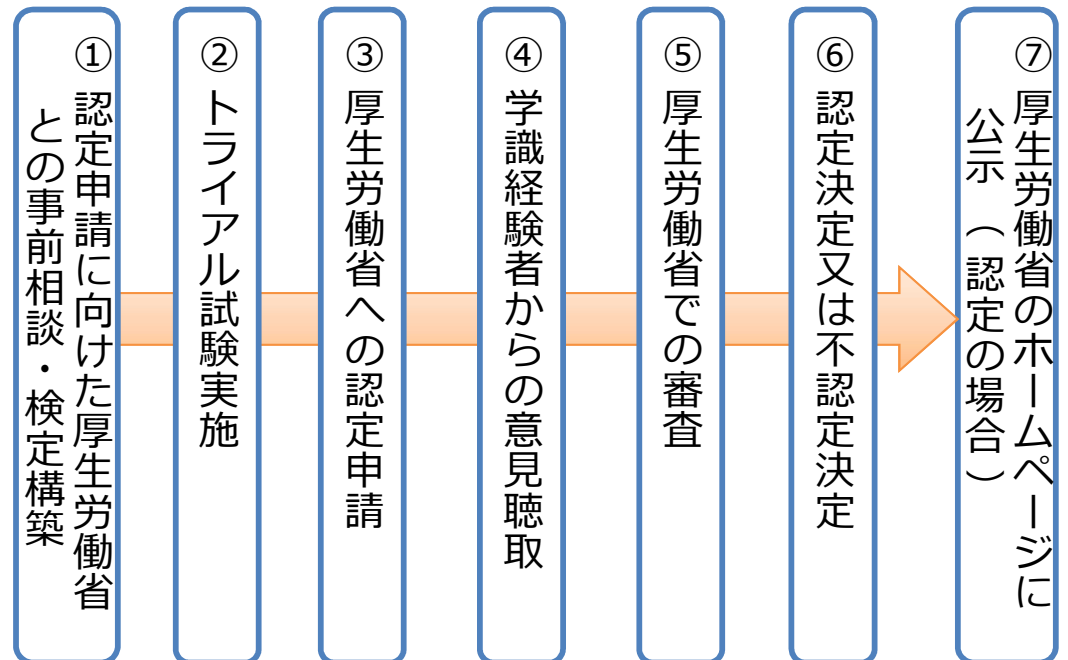
社内検定認定制度

- 社内検定認定制度は、**事業主又は事業主団体等が、その雇用する労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に**、労働者が有する職業に必要な知識及び技能について、その程度を自ら検定する事業（すなわち社内検定）のうち、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定するもの。
- 平成30年8月9日現在 49企業・団体（企業単体：36社 団体：13団体（会員企業数 約80,000社）） 131職種
- 認定を受けた社内検定は、**「厚生労働省認定」の表示をすることができる。**
- 厚生労働大臣は、認定した社内検定の名称、対象職種の名称、事業主の名称・所在地を厚生労働省のホームページにて公示する。
- 認定により、社内の技能評価に客観性と公正性が担保され、労働者に技能向上及び自己啓発の目標を与えることができる。
- 社内検定の構築により、社内の職業能力が整理・「見える化」され、経営戦略の再構築の促進や「ブランド化」による企業価値向上のほか、職業能力の向上についてモチベーションが高まる。
- 社内検定の合格について、昇級・昇格の一要素としたり、諸手当を付与するなど、人事制度での活用が見込める。

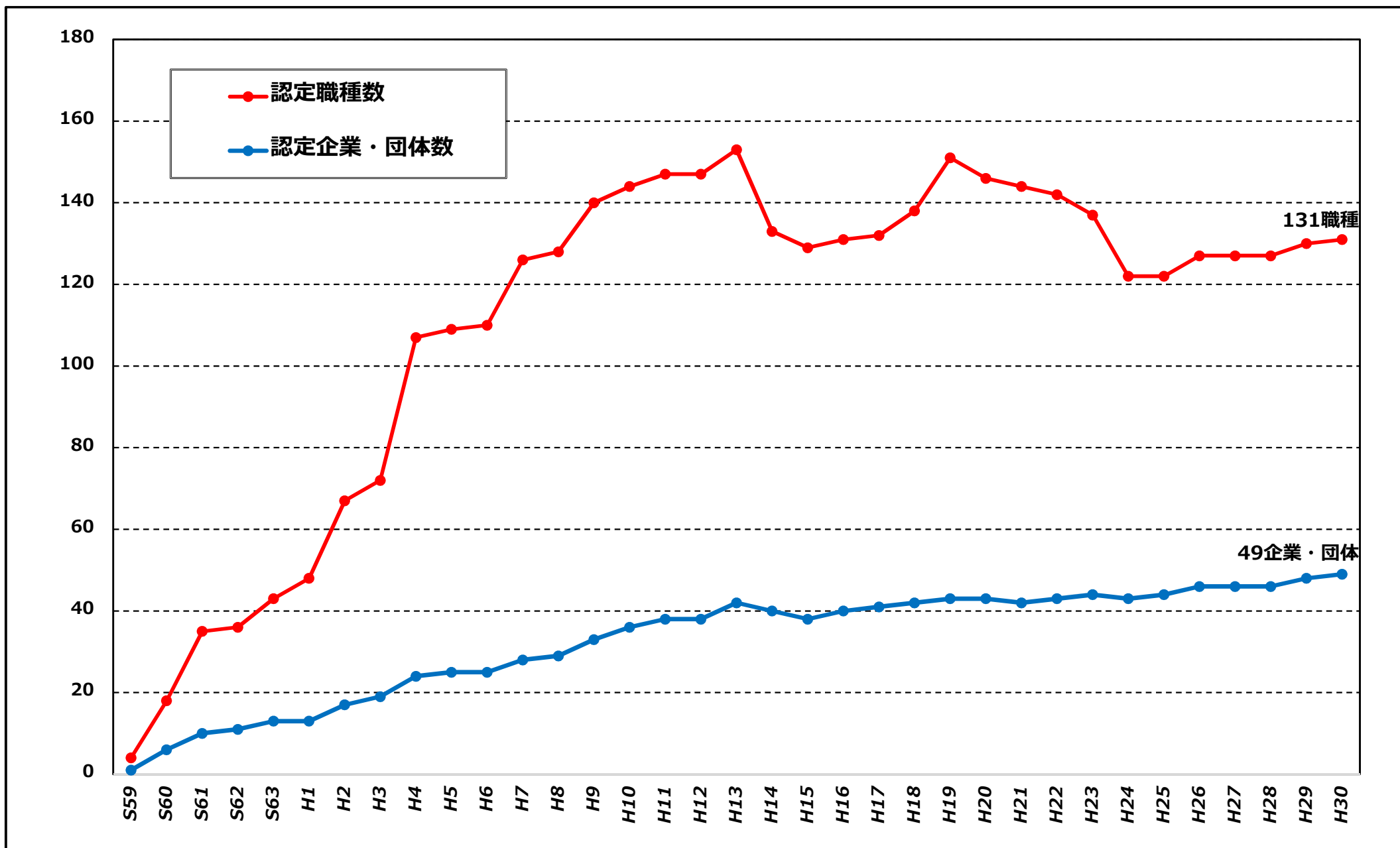
〔 認定の主な基準 〕

- 検定が、直接営利を目的とするものでないこと。
- 検定を実施する者が、検定の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的な基礎を有するものであること。
- 検定の公正な運営のための組織が確立されており、かつ、検定に当たる者の選任の方法が適切かつ公正であること。
- 検定が、職業に必要な労働者の技能及び知識の評価に係わる客観的かつ公正な基準に基づくものであること。
- 技能振興上奨励すべきものであること。
- 検定が、労働者の有する職業能力に対する社会的評価の向上に資すると認められるものであること。
- 検定が、学科試験及び実技試験で行われるものであること。

〔 認定申請手続の流れ 〕



社内検定の認定企業・団体数、認定職種数の推移(延べ件数)



職業能力評価基準

- 職業能力評価基準とは、仕事をこなすために必要な知識と「技術・技能」に加えて、成果につながる行動例を「職務遂行のための基準(職務遂行能力)」を、業種別、職種・職務別に整理したもの。
- 幅広い業種・職種を対象に、各企業において、当該基準をカスタマイズの上、能力開発指針、職能要件書及び採用選考時の基準などに活用することを想定。

事務系職種(業種共通)「経営戦略職種」能力ユニット一覧(様式2)

| <共通能力ユニット> | | L1 | L2 | L3 | L4 |
|------------|---------------|------|----------|---------|----|
| 職務 | 能力ユニット名 | スタッフ | シニア・スタッフ | スペシャリスト | |
| 全職務共通 | ビジネス知識の習得 | | | | |
| | PCの基本操作 | | | | |
| | 企業倫理とコンプライアンス | | | | |
| <選択能力ユニット> | | L1 | L2 | L3 | |
| 職務 | 能力ユニット名 | スタッフ | シニア・スタッフ | スペシャリスト | |
| 経営戦略 | 経営戦略基礎 | | | | |
| | 経営戦略立案 | | | | |
| | 経営戦略実行・評価 | | | | |

能力ユニット別職業能力評価基準(様式3)

| レベル1 スタッフ | レベル2 シニア・スタッフ | レベル3 スペシャリスト マネジャー | レベル4 シニア・スペシャリスト シニア・マネジャー |
|--|--|--------------------------|----------------------------------|
| 共通 | | | |
| 能力ユニット別職業能力評価基準(様式3) | | | |
| ユニット番号 00S002L22 | | | |
| 選択 能力ユニット | 能力ユニット名 | 経営戦略立案 | |
| 概要 | ドメイン、コア・コンピタンス等の経営戦略の主たる構成要素及び経営戦略策定方法について理解し、戦略計画へのブレイクダウンを行う能力 | | |
| 能力細目 | 職務遂行のための基準 | | |
| ①担当業務に関する企画・立案 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 製品・サービスの市場動向や事業ポテンシャルに関する情報を収集し、経営環境や自社の強み・弱みなどの自社能力に関する分析や競争優位を生み出す要因に関する分析等を行っている。 ○ 分析のための情報ソース(業界誌、新聞、インターネット、関係者へのインタビューなど)の選択や用途に即して適切に行っている。 ○ 現状分析に関する作業計画の作成に当たり、優先課題や優先順位を柔軟に判断している。 ○ 現状分析を踏まえ、会社や事業部門の将来像や到達イメージの検討案を作成している。 ○ 上司や関係部門の意見を踏まえ、事業領域・重点攻略分野や重点攻略分野における競争優位確立のための戦略原案を策定している。 | | |
| ②経営戦略立案の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 経営ビジョン策定に当たり部門内外で意見の対立が生じた場合には、チームの中核メンバーとして関係者の橋渡しの役割を果たしている。 ○ 新たな事実が明らかとなった場合や上司・関係部署からの批判的コメントを受けた場合には、再度検討・見直しを行うなど柔軟に対応している。 ○ 部下や後輩からの経営戦略に関する質問に対し、的を射た回答や助言を行っている。 | | |
| ③担当業務の評価 | <ul style="list-style-type: none"> ○ 経営ビジョンをもとにシミュレーション等を行い、ビジョンを具体化して浸透させるための方策案を策定している。 ○ 戦略計画へのブレイクダウンの仕組みを理解し、実務に反映させている。 ○ 様々な関係者の意見を踏まえながら、ビジョン推進体制の原案を作成している。 ○ 期初の方針や目標に照らして業務の達成状況を自己評価し、次期に向けた改善点を抽出している。 | | |
| ● 必要な知識 | | | |
| 1. 経営戦略中核理論 | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 企業概念 ● 経営戦略の定義 ● 経営戦略の内容 ● 経営戦略の段階構造 ● 経営戦略と組織との関係 | | | |

【職務遂行のための基準(抜粋)】

- 現状分析を踏まえ、会社や事業部門の将来像や到達イメージの検討案を作成している。
- 上司や関係部門の意見を踏まえ、事業領域・重点攻略分野や重点攻略分野における競争優位確立のための戦略原案を策定している。
- 経営ビジョン策定に当たり部門内外で意見の対立が生じた場合には、チームの中核メンバーとして関係者の橋渡しの役割を果たしている。
- 新たな事実が明らかとなった場合や上司・関係部署からの批判的コメントを受けた場合には、再度検討・見直しを行うなど柔軟に対応している。
- 部下や後輩からの経営戦略に関する質問に対し、的を射た回答や助言を行っている。

共通

経営戦略

発人・事務・人事管理

総務・法務・広報

財務・経理

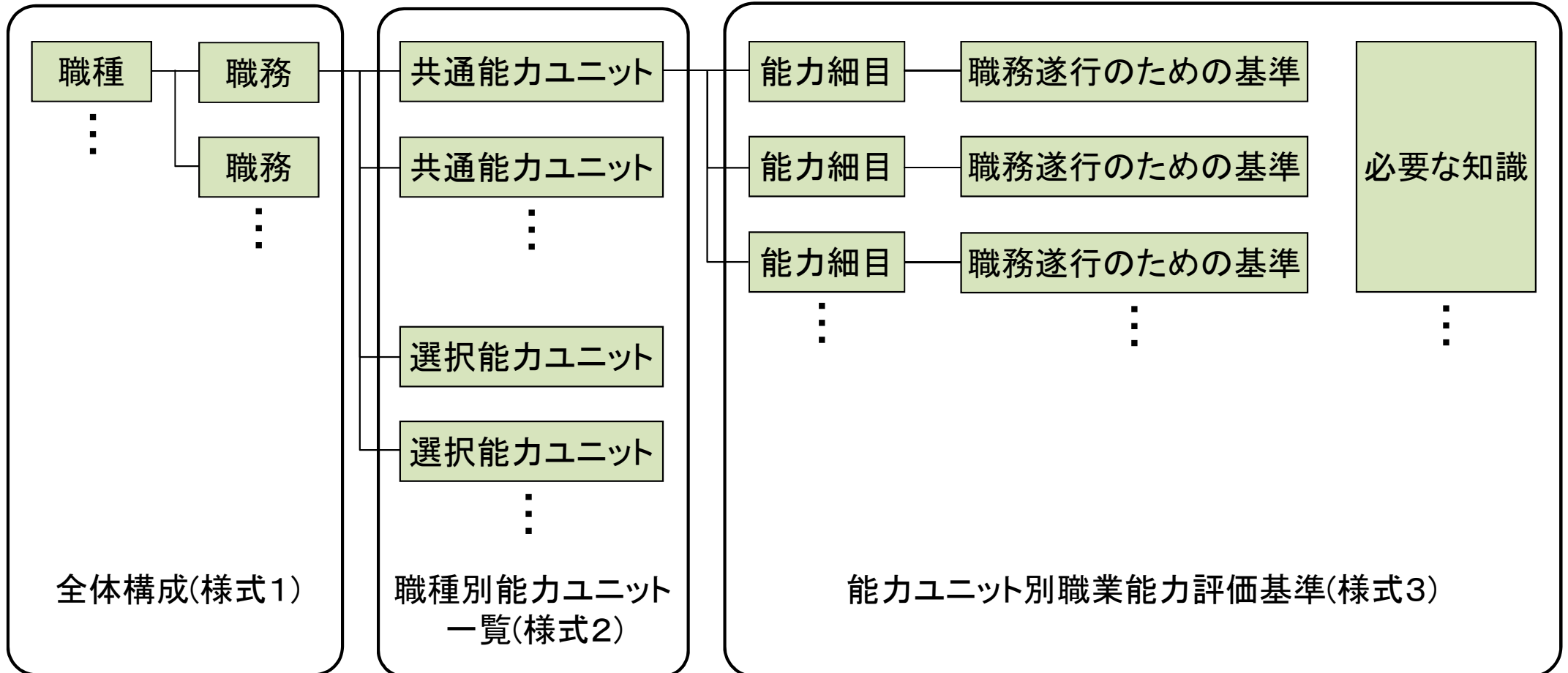
システム

営業・マーケティング

生産管理

職業能力評価基準の構成

- 職業能力評価基準は、仕事の内容を「職種」→「職務」→「能力ユニット」→「能力細目」という単位で細分化
- 成果につながる行動例を「職務遂行のための基準」、仕事をこなすために必要な知識を「必要な知識」として整理・体系化



職業能力評価シート

○ 職業能力評価シートとは、人材育成に有効な示唆を得ることができるチェック形式の評価シートである。自己評価、上司評価欄を活用することで、「自分の(または部下の)能力レベルはどの程度なのか」「次のレベルに行くには何が不足しているのか」具体的に把握することができ、これを定期的にチェックすることで習熟度を把握することができる。

| 能力ユニット | 能力細目 | 職務遂行のための基準 | 自己評価 | 上司評価 | コメント |
|-----------------|-------------------|---|------|------|--------------------|
| | | | | | |
| 企業倫理とコンプライアンス | ①諸規程、諸ルール遵守 | 会社のルールや明文化されない倫理事項等を理解し、これを実践すると共に下位者に対し指導している | ○ | ○ | ○、×、△の3段階で自己申告及び評価 |
| | ②倫理的問題の解決 | 職倫理上の問題が発生した場合には、上位者に相談し、助力を求める。また、下位者からの相談に対しては適切な助言を与え問題に取り組んでいる | ○ | △ | |
| 関係者との連携による業務の遂行 | ①チームワークの発揮 | 効率的に業務を進めるために必要な環境を構築し、周囲と役立つ情報を共有している | × | ○ | |
| | ②周囲との関係構築 | 社内関係者と日頃から友好的な人間関係を構築している。また社外のイベント等に積極的に参加し、人的ネットワークの拡大に努めている | △ | × | |
| 企業革新・新規事業開発 | ①企業革新・新事業開発の企画・立案 | 経営戦略・組織の革新の方法や新規事業開発プロセスについて理解し、製品・サービスの開発をめぐる業界動向に目配りし、様々な情報を統合しながら新規事業開発の方向性を立案している | △ | △ | |
| | ②計画の実行と評価 | 企業革新や新事業開発の計画実行に向けて、組織体制の構築など方針に沿って関係部署に働きかけを行うとともに、計画に即して実行状況を管理し、問題があれば上司に相談して対応策を進めている | ○ | △ | |

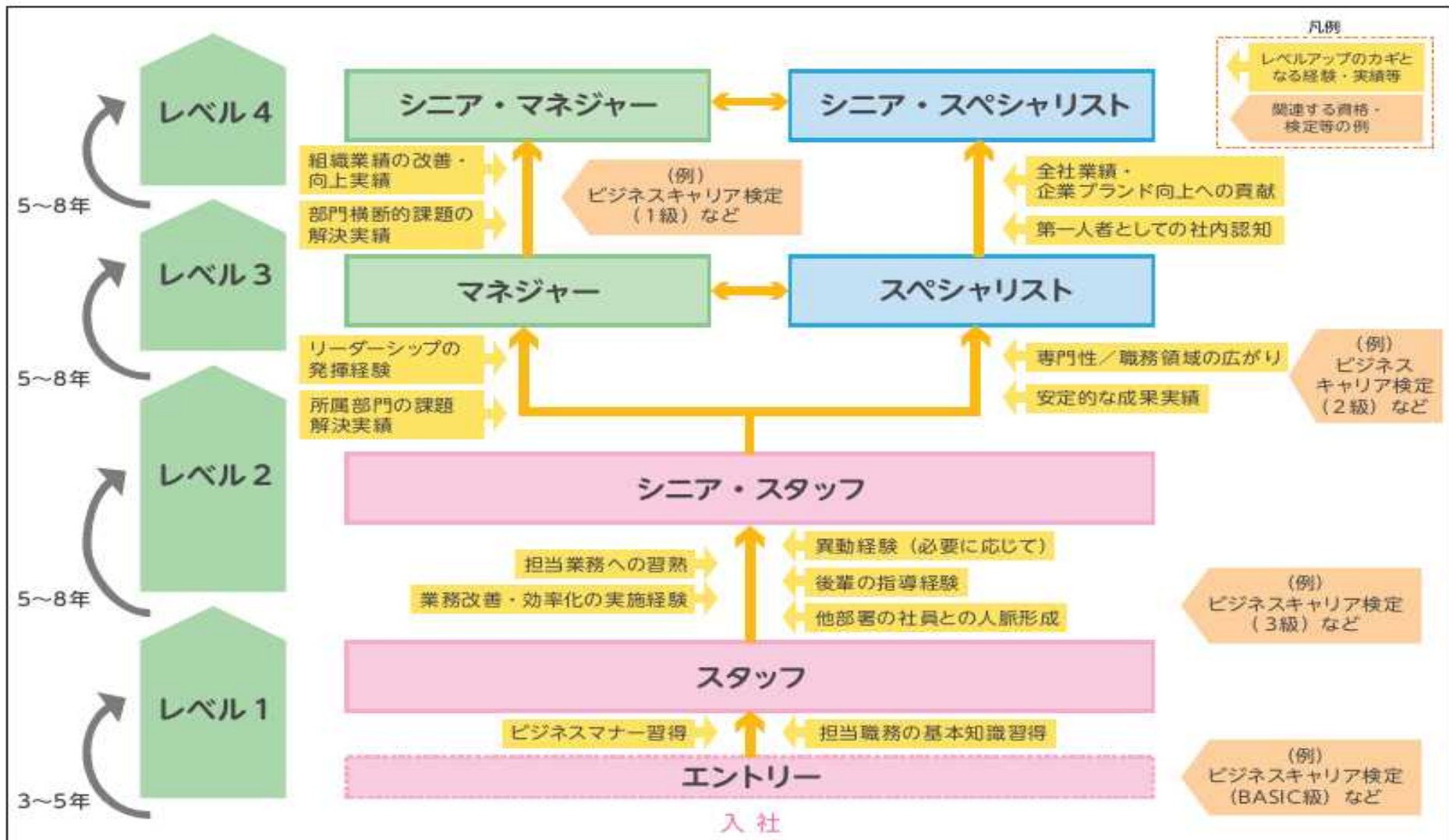
【評価の基準】

- ： 一人でできている（下位者に教えることができるレベルを含む）
- △： ほぼ一人でできている（一部、上位者・周囲の助けが必要なレベル）
- ×： できていない（常に上位者・周囲の助けが必要なレベル）

| | 自己評価 集計 | 上司評価 集計 | 上司評価 合計数にしろる割合 |
|---------|------------|------------|-------------------|
| ○の数 | 7 | 6 | 35% |
| △の数 | 6 | 7 | 41% |
| ×の数 | 4 | 4 | 24% |
| ○△×の合計数 | 17 | 17 | 15 |

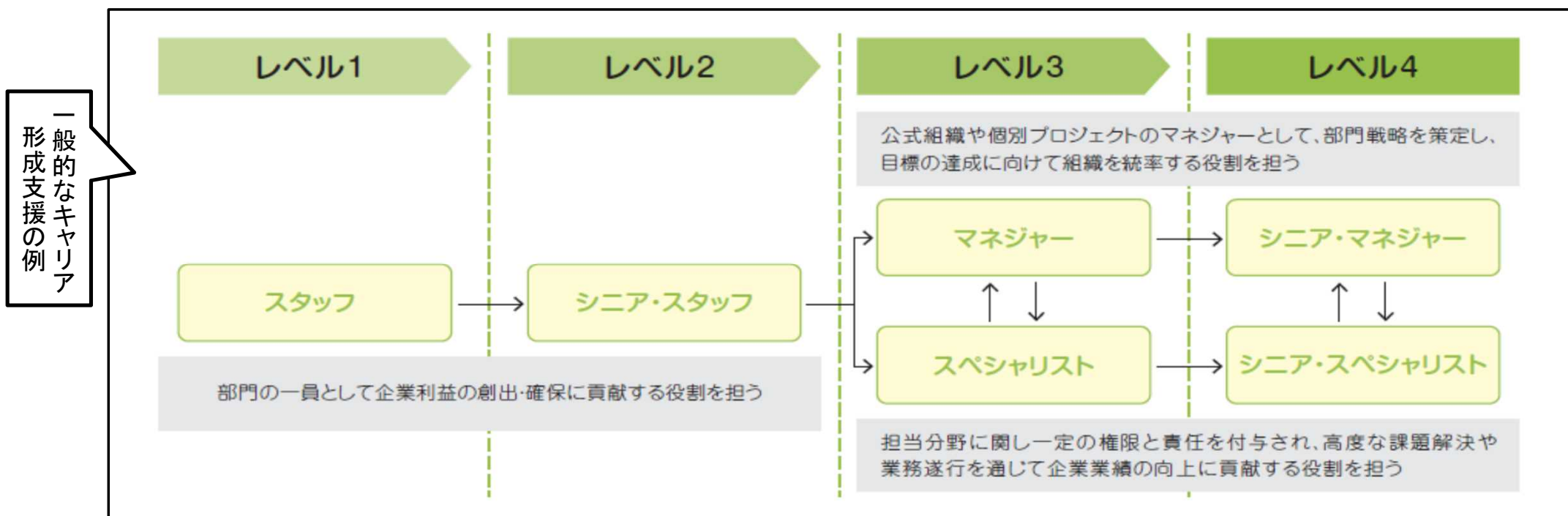
キャリアマップ

○ キャリアマップとは、職業能力評価基準で設定されているレベル1～4をもとに、該当業種の代表的な職種における能力開発の標準的な道筋を示したもので、キャリアの道筋と各レベルの習熟の目安となる標準年数が一目で分かるようになっており、労働者のキャリア形成支援のツールとして活用することができる。



(参考) キャリアマップに示したレベル区分の目安

| レベル | 想定レベル | レベル区分の目安 |
|------|----------------|--|
| レベル4 | 本部長 部長 など | ・大規模組織の責任者もしくは最高度の専門職として、広範かつ統合的な判断及び意思決定を行い、企業利益を先導・創造する業務を遂行するために必要な能力水準。 |
| レベル3 | 課長 マネジャー など | ・中小規模組織の責任者もしくは高度専門職として、上位方針を踏まえて管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決等を行い、企業利益を創出する業務を遂行するために必要な能力水準。 |
| レベル2 | 係長 主任 など | ・グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら、業務を遂行するために必要な能力水準。 |
| レベル1 | 担当者 など | ・担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定例的業務を確実に遂行するために必要な能力水準。 |



職業能力評価基準策定業種一覧（56業種）

| | 策定業種 |
|----------------------|---|
| 業種横断的な事務系職種 (9職種) | 経営戦略、人事・人材開発・労務管理、企業法務・総務・広報、経理・資金財務・経営管理分析、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、国際経営管理・貿易 |
| 建設業関係(7業種) | 型枠工事業、鉄筋工事業、防水工事業、左官工事業、造園工事業、総合工事業、電気通信工事業 |
| 製造業関係(13業種) | 電気機械器具製造業、プラスチック製品製造業、フルードパワー業、ファインセラミックス製品製造業、自動車製造業、光学機器製造業、パン製造業、軽金属製品製造業、鍛造業、金属プレス加工業、石油精製業、ねじ製造業、鋳造業 |
| 運輸業関係(2業種) | ロジスティクス分野、マテリアル・ハンドリング業 |
| 卸売・小売業関係(6業種) | スーパーマーケット業、卸売業、DIY業、コンビニエンスストア業、専門店業、百貨店業 |
| 金融・保険業関係(2業種) | クレジットカード業、信用金庫業 |
| サービス業関係(16業種) | ホテル業、市場調査業、外食産業、広告業、フィットネス産業、クリーニング業、在宅介護業、ボウリング場業、写真館業、産業廃棄物処理業、ビルメンテナンス業、旅館業、施設介護業、添乗サービス業、葬祭業、エステティック業 |
| その他(10業種) | 印刷業、アパレル業、エンジニアリング業、自動販売機製造・管理運営業、イベント産業、プラントメンテナンス業、ウェブ・コンテンツ制作業(モバイル)、屋外広告業、ディスプレイ業、警備業 |

(事業名)幅広い職種を対象とした職務分析に基づいた包括的な職業能力評価制度の整備

評価結果:廃止

〈とりまとめ結果〉

○職業能力評価基準の整備・活用促進について

- ・職業能力評価基準の認知度がきわめて低いことから、企業における活用実態を精査するとともに、現在の職業能力評価基準については、各業界の環境変化等を踏まえ、業界主体でメンテナンスを行うようにすべきである。
- ・業界のニーズに的確に対応できるよう、委託事業としては本事業を廃止し、業界による自主的な評価基準策定への補助とすることも検討すべきである。
- ・アウトカム目標について、事業の目標に照らした妥当な目標設定とすべきである。

○社内検定認定制度の拡充・普及促進について

- ・本事業による個別企業への社内検定導入支援は、委託事業として国が全額負担するのではなく、個別企業の受益を考慮して適切な負担関係となるよう見直す必要がある。

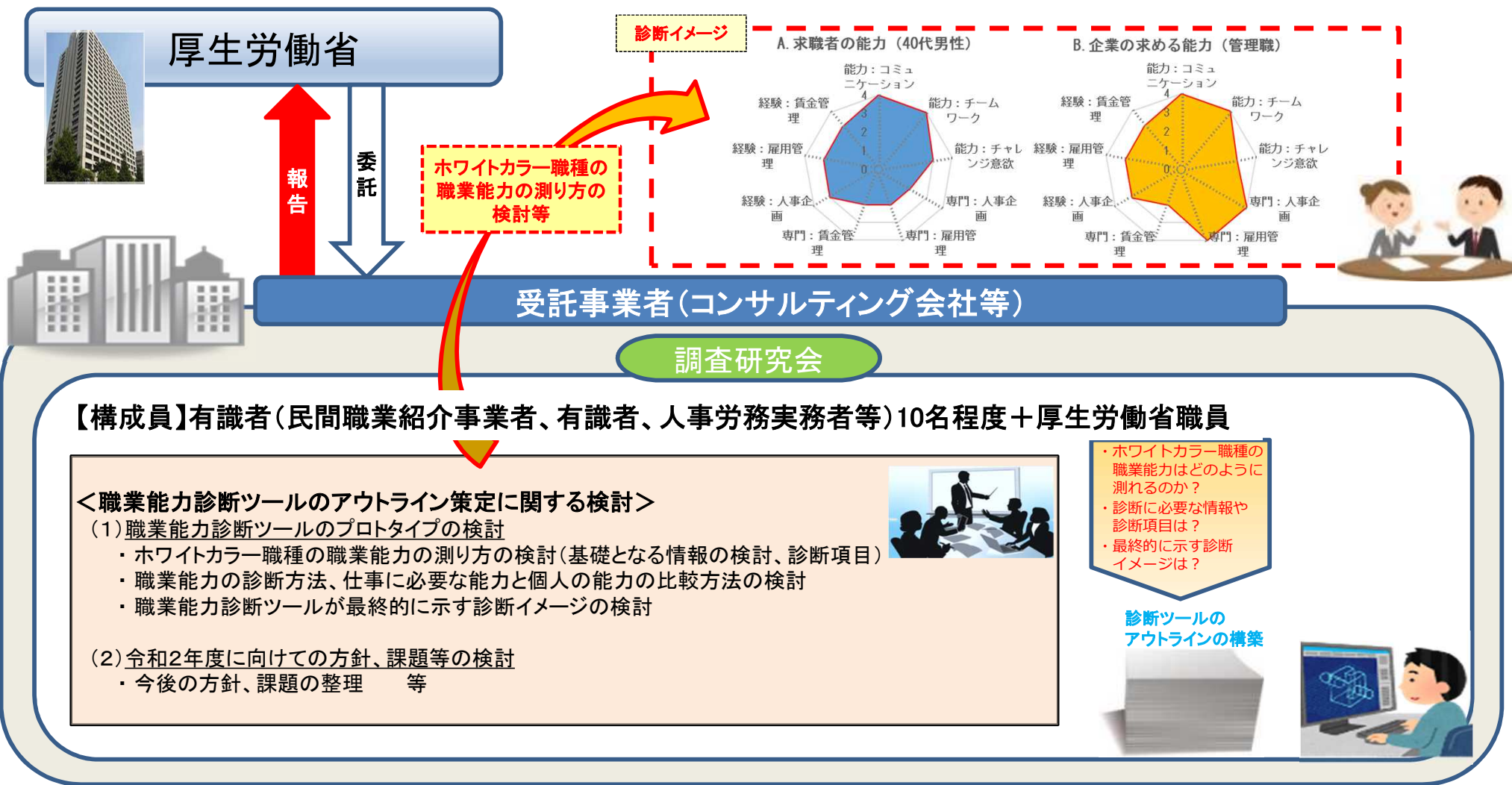
職業能力診断ツール開発に向けた調査・研究事業

事業概要

- ホワイトカラー職種(人事、経理等。以下同じ。)は、求められる職業能力が企業・業界により異なること、知識・技能に還元できないコンピテンシーの重要性が高いことから、いわゆる「資格」による職業能力の診断が困難。
- このため、ホワイトカラー職種に求められるコンピテンシーについて分析を行い、キャリアコンサルティング等において活用できる「職業能力診断ツール」を開発する。

【2019(令和元)年度～開始事業】

⇒ 令和元年度においては、職業能力診断ツールのアウトライン(分析の基礎となる情報の検討、診断項目の検討等)の調査・研究を実施する。



○未来投資戦略2018(平成30年6月15日閣議決定)[抄]

第2 具体的施策

Ⅱ. 経済構造革新への基盤づくり

2-2. 人材の最適活用に向けた労働市場改革

(3)新たに講ずべき具体的施策

iii)主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備

①日本版O-NETの創設等による労働市場の「見える化」

～(中略)～

・ホワイトカラー職種に求められる能力(知識、技能、コンピテンシー等)を明確化し、効果的なマッチング等につなげるため、民間人材ビジネスと連携して、ジョブ・カードや求人情報等を収集・分析することを通じて、職業能力診断ツールを開発する。

○未来投資戦略2019(令和元年6月21日閣議決定)[抄]

第2 具体的施策

Ⅱ. 全世代型社会保障への改革

2. 中途採用・経験者採用の促進

(2)新たに講ずべき具体的施策

ii)主体的なキャリア形成を支える労働市場のインフラ整備

・2020年からの稼働を目指す職業情報提供サイト「日本版O-NET」(仮称)や、2022年以降の稼働を目指す「職業能力診断ツール」について、両者の連携を図るほか、ハローワークインターネットサービスや職場情報総合サイト等、既存のシステムとの連携も視野に入れて開発・運用を進めることで、求職者や企業の人事担当者等が、円滑に職業情報の把握や求人情報の検索等を行える有機的なシステム構築を目指す。

キャリアコンサルティングの現状と課題

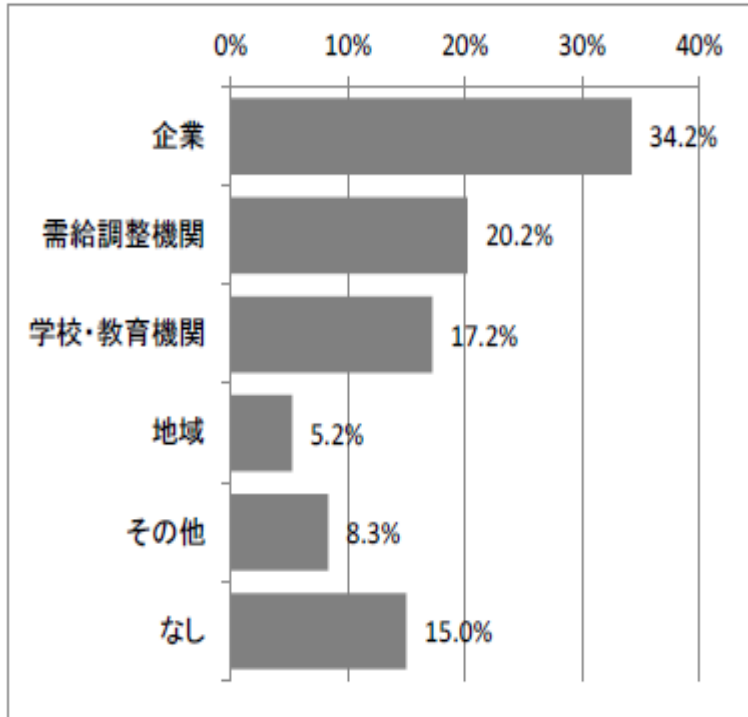
2019年11月27日

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 藤田真也

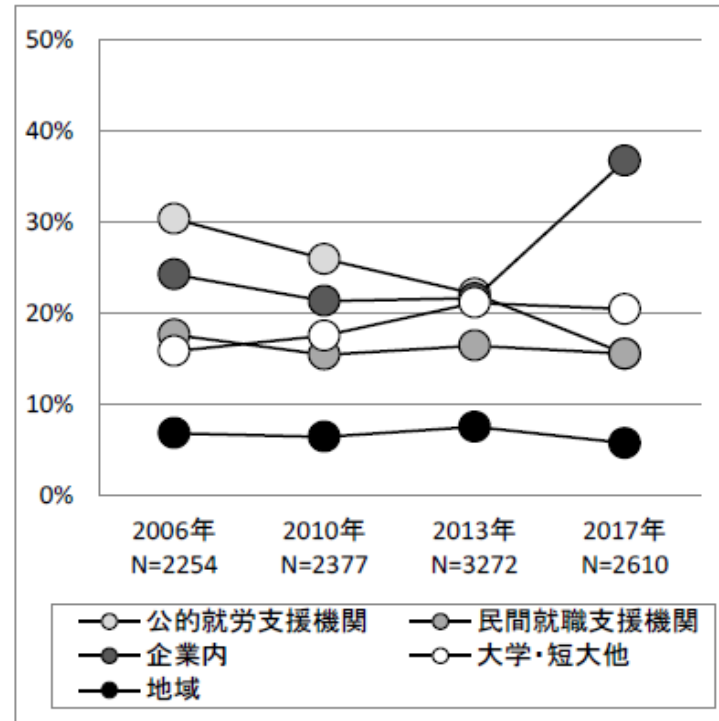
1. キャリアコンサルティングの実施状況と実態

(1) 主な活動の場

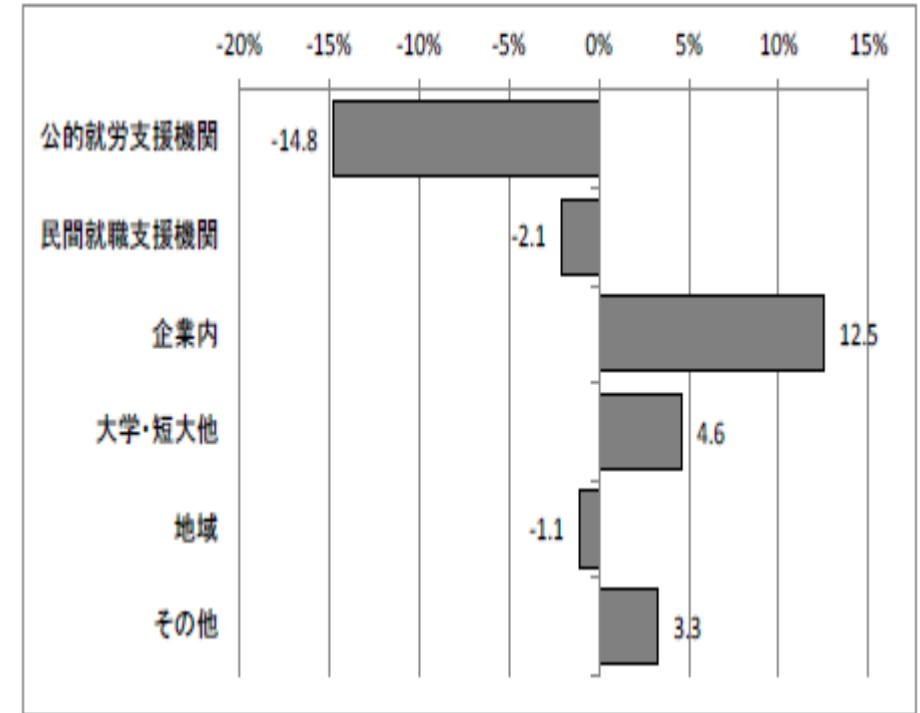
現在の主な活動の場（2017）



活動の場の経年推移（2006～2017）



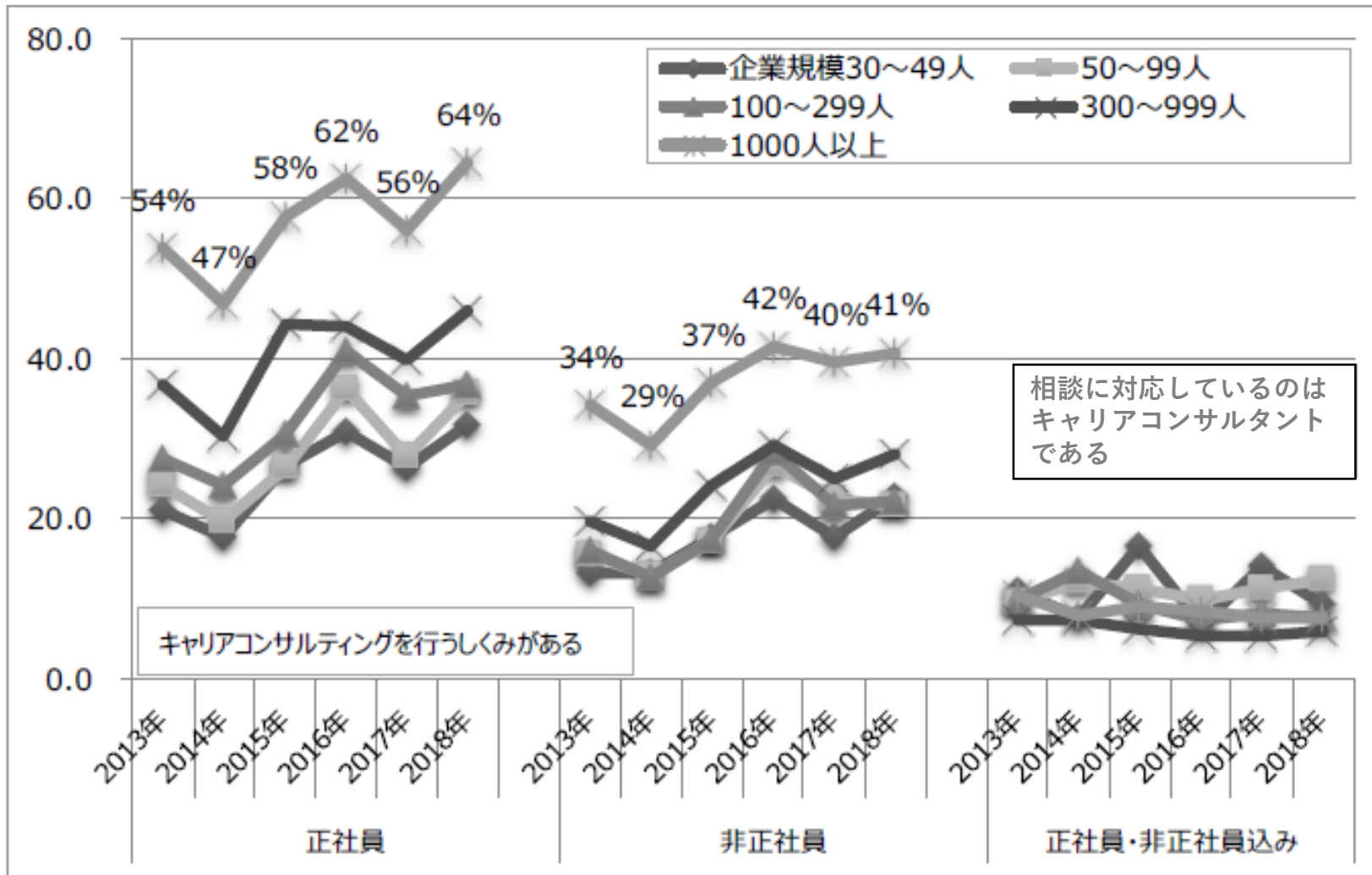
活動の場の増減（2006－2017比較）



この10年間でキャリアコンサルタントの活躍の場は「企業内」が大きく伸長。企業内キャリアコンサルティングを後押しする制度的な環境整備の影響が大きい。一方、この10年間で医療機関、福祉施設、自治体等の様々な領域にも活動が拡大。⇒キャリアコンサルティング施策を広く普及し、実効性のある施策とするには、相応の制度的な下支えを要する。

1. キャリアコンサルティングの実施状況と実態

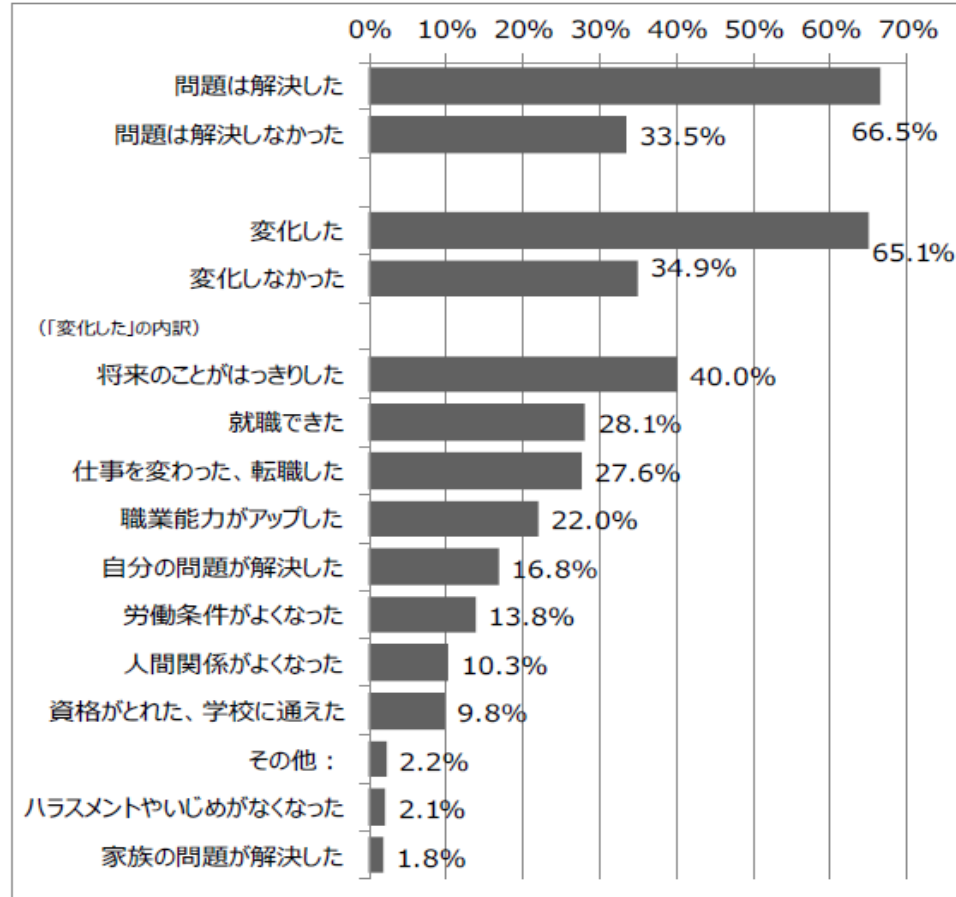
(2) 企業領域のキャリアコンサルティング導入割合



- 企業領域のキャリアコンサルティングのしくみ導入は、大企業で5～6割、中小企業で2～3割。
- 正社員と非正社員で大きなギャップがある。
- キャリコンの仕組みはあるが、キャリコンが担当していないという問題。

2. キャリアコンサルティングの効果

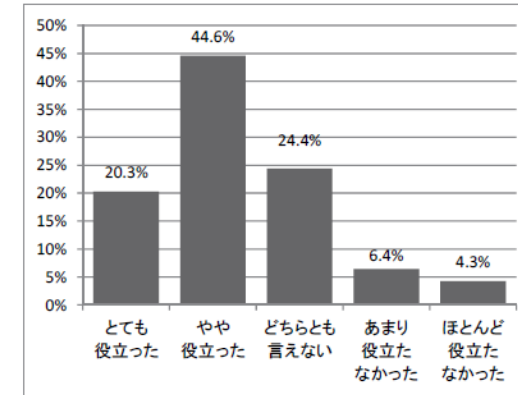
「問題は解決したか」「キャリアや職業生活は変化したか」



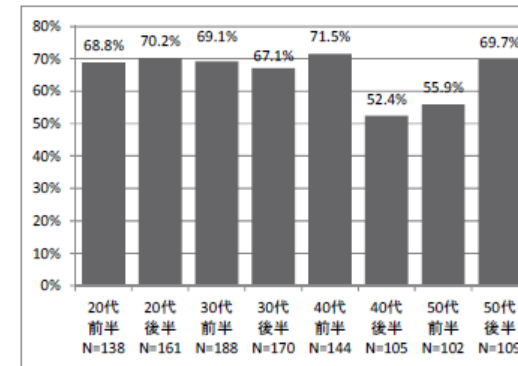
キャリアコンサルティングを受けた経験者の7割弱が「問題は解決した」、6割強が「変化した」、うち4割が「将来のことがはっきりした」と回答。

キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ—相談経験者1,117名等の調査結果より
労働政策研究・研修機構（2017）

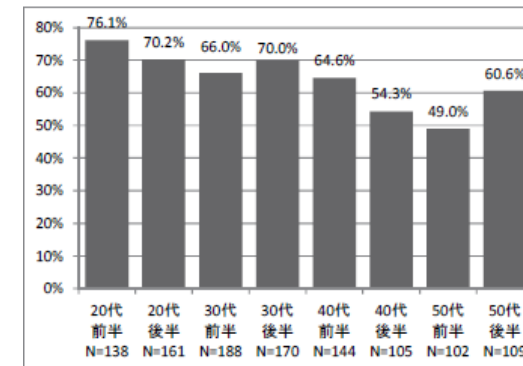
「相談して良かったか」



年齢別「問題は解決した」者の割合

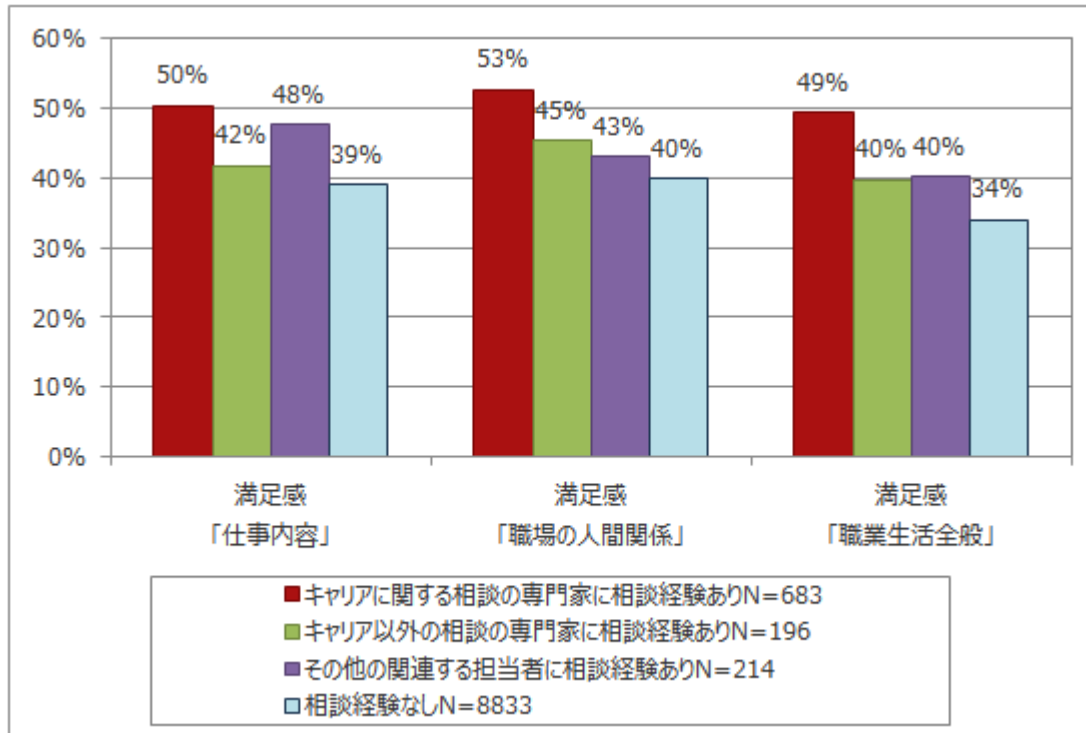


年齢別「キャリアや職業生活は変化した」者の割合

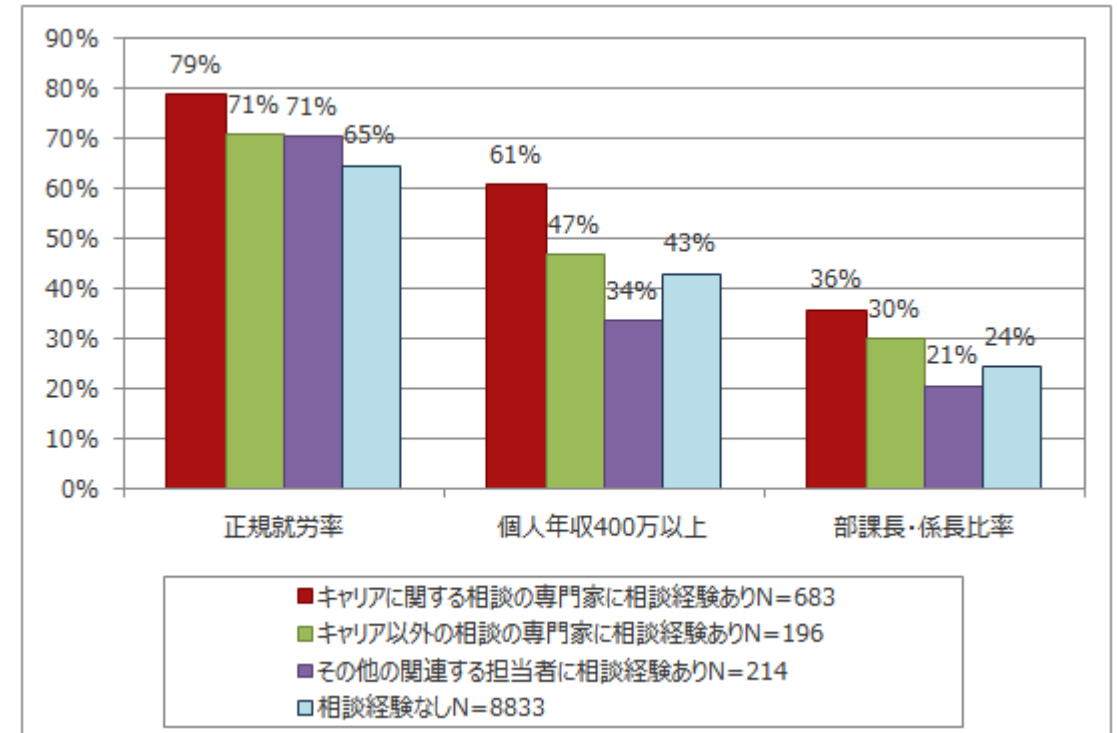


2. キャリアコンサルティングの効果

相談経験の有無別にみた現在の満足感



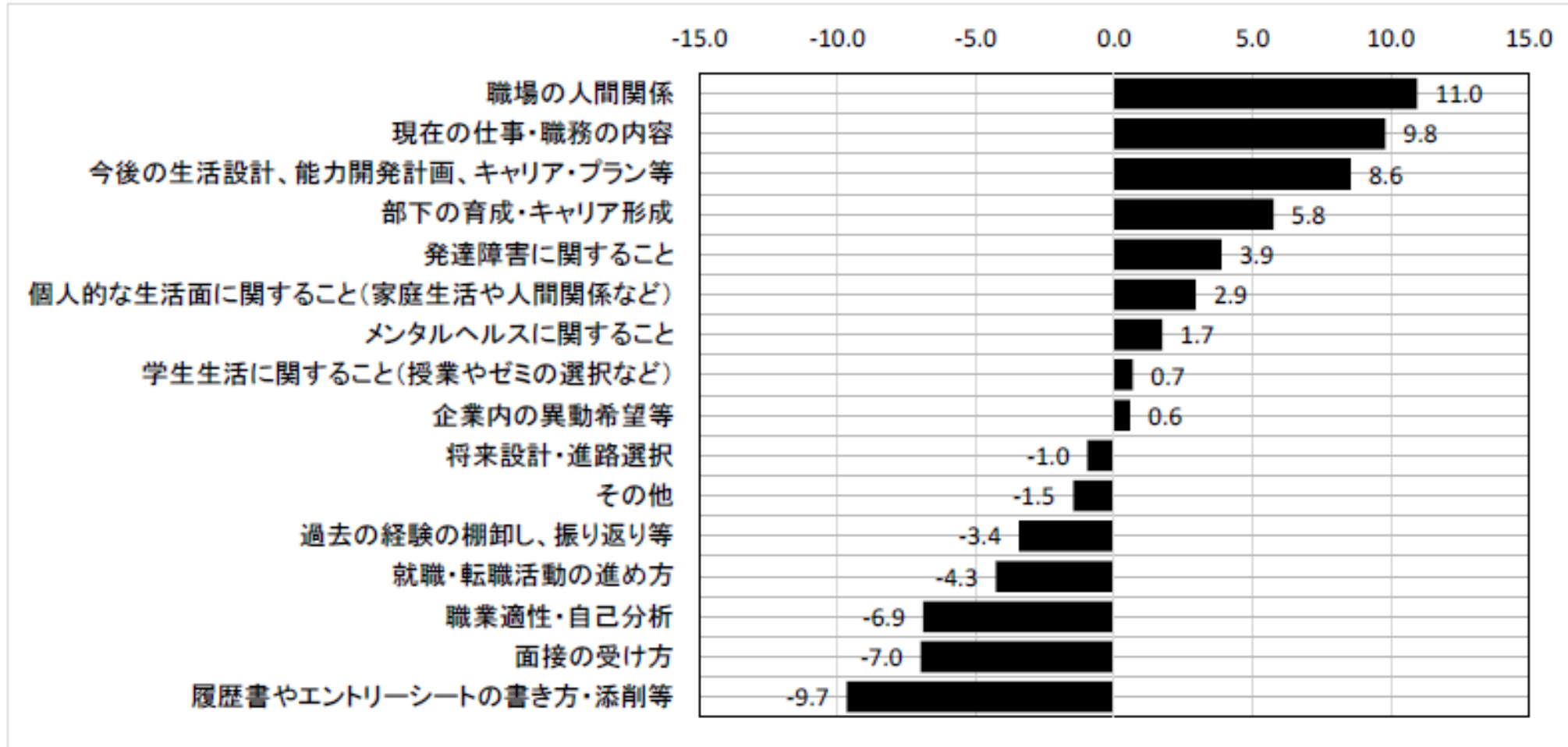
相談経験の有無別にみた正規就労率、年収、昇進



過去にキャリアに関する相談の専門家に相談した経験がある者は、満足感、正規就労率、年収、昇進などの指標で、現在、良好な状態にあることが示されている。

3. キャリアコンサルティングの相談内容

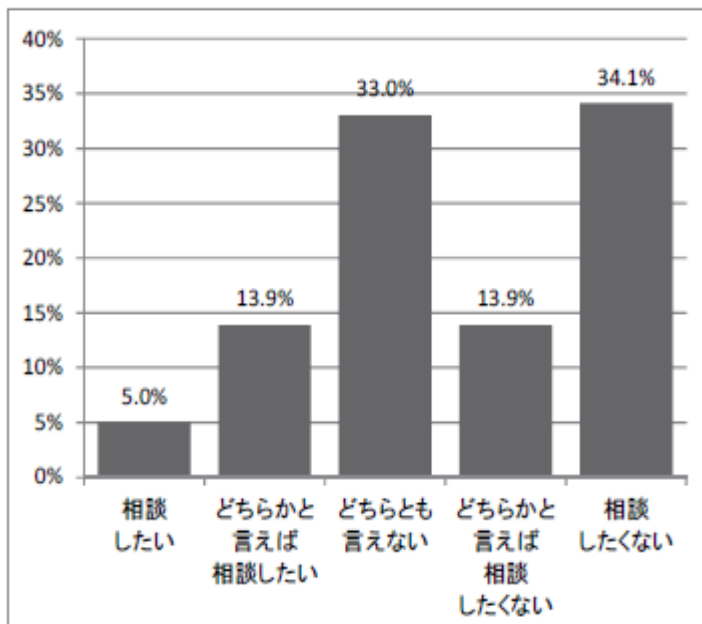
主な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減



2010年から2017年にかけて大きく増加したのは、「職場の人間関係」「現在の仕事・職務の内容」「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」「部下の育成・キャリア形成」。大きく減少したのは「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」「面接の受け方」「職業適性・自己分析」。

4. キャリアコンサルティングのニーズ

専門のカウンセラーに相談したいか



年齢別相談ニーズ

| | 20代前半 N=662 | 20代後半 N=939 | 30代前半 N=1012 | 30代後半 N=1230 | 40代前半 N=1356 | 40代後半 N=1295 | 50代前半 N=1198 | 50代後半 N=1141 | 合計 |
|------------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------|
| 相談したい | 9.2% | 9.1% | 7.9% | 6.2% | 4.2% | 3.4% | 2.3% | 1.2% | 5.0% |
| どちらかと言えば、相談したい | 16.8% | 20.2% | 17.4% | 17.1% | 14.7% | 10.7% | 9.6% | 8.0% | 13.9% |
| どちらとも言えない | 32.2% | 30.7% | 32.4% | 32.9% | 35.7% | 35.1% | 31.6% | 32.3% | 33.0% |
| どちらかと言えば、相談したくない | 12.2% | 13.4% | 13.3% | 14.2% | 14.1% | 14.6% | 13.4% | 15.1% | 13.9% |
| 相談したくない | 29.6% | 26.6% | 29.0% | 29.6% | 31.3% | 36.3% | 43.2% | 43.5% | 34.1% |

1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所に網かけ、有意に値が小さい箇所に下線を付した。

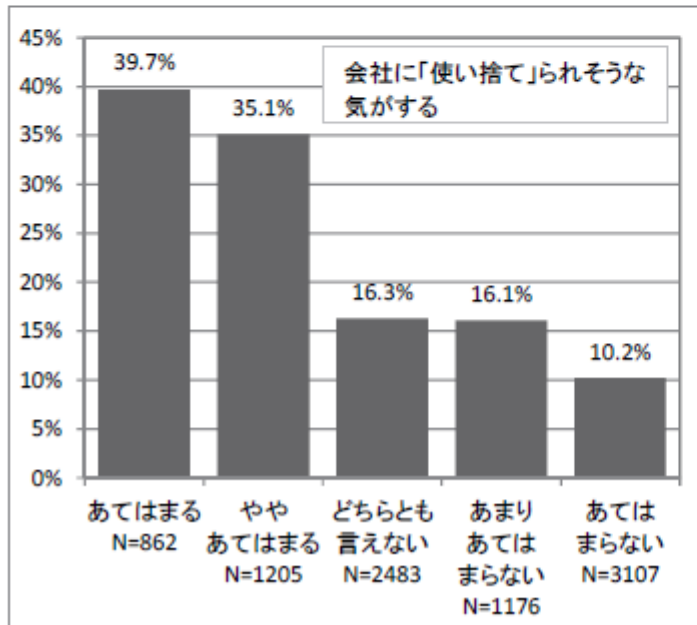
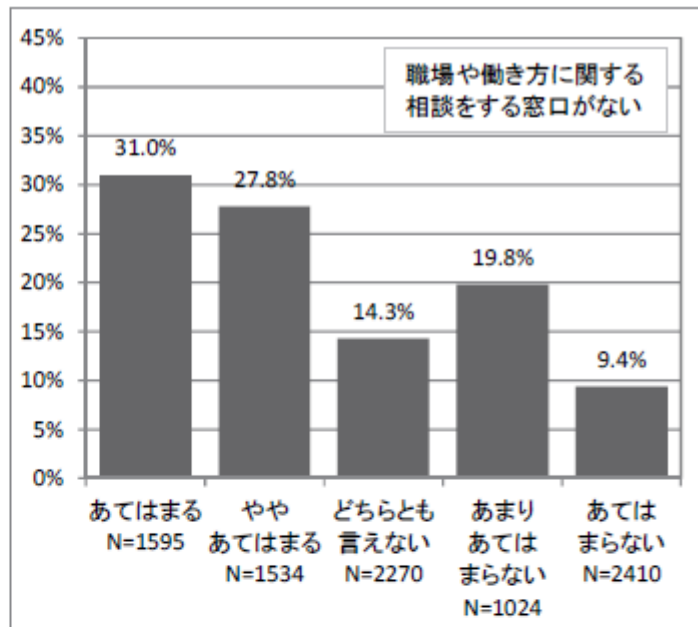
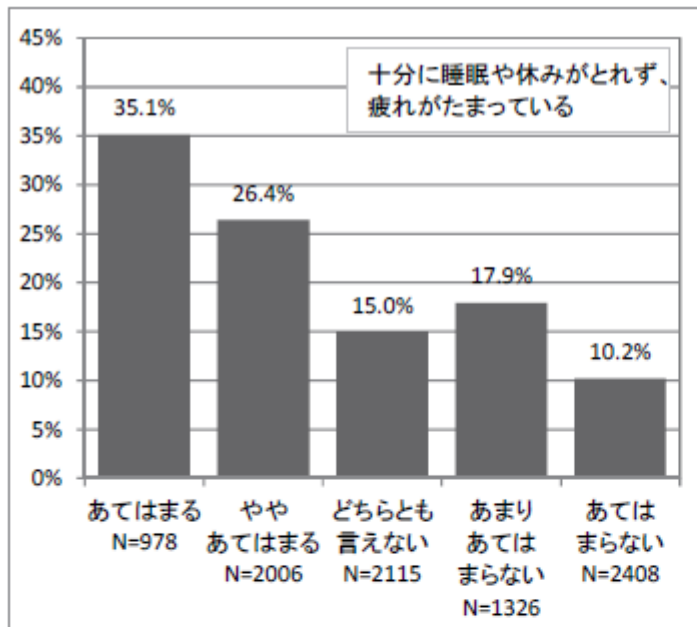
キャリアコンサルティング未経験者が相談したい内容

| | |
|---------------|-------|
| 賃金や処遇について | 28.0% |
| 転職 | 24.8% |
| 自分の職業の向き不向き | 20.9% |
| 仕事内容について | 20.2% |
| 定年後の就職、仕事について | 19.7% |
| 職場の上司との人間関係 | 16.8% |
| 職業能力の開発・能力アップ | 16.0% |
| 将来の職業生活設計 | 15.9% |
| 資格取得 | 15.7% |
| モチベーションの低下 | 15.1% |
| 職場の同僚との人間関係 | 14.1% |
| 精神面の病気・不調 | 13.6% |
| 残業や労働負荷について | 12.7% |
| 結婚・出産・育児 | 8.2% |
| その他の個人的な深刻な悩み | 8.0% |
| 家族の介護 | 7.5% |
| 職場の部下との人間関係 | 6.6% |

・「転職」「能力開発」「処遇」「上司との人間関係」「メンタルヘルス」に相談ニーズが集まる。

- ・ キャリコン未経験者の相談ニーズは、全体としては20%弱だが、年齢が若いほど高い。
- ・ 現在の職業生活に不満がある者は「相談したい＋どちらかと言えば相談したい」が30～40%に高まる（次ページ）。
- ・ 相談ニーズが顕在化している割合（日常の中で何らかの職業上の不適応を感じている割合）が20～30%であるという結果は、キャリアコンサルティングとは「顕在化した悩みを相談すること」であるという一般的な認知に照らして実感にあう水準。
- ・ 一方で、今後の働き方の多様化、働く期間の長期化の進展に伴って、70～80%の潜在層の相談ニーズが顕在化する可能性もあり、ここに応えるキャリコンの能力開発と量的対応を考える必要。

4. キャリアコンサルティングのニーズ（相談したい+どちらかと言えば相談したい人の割合）



| | β | sig. |
|------------------------|---------|------|
| 会社に「使い捨て」られそうな気がする | 0.140 | ** |
| 職場や働き方に関する相談をする窓口がない | 0.119 | ** |
| 十分に睡眠や休みがとれず、疲れがたまっている | 0.114 | ** |
| 残業時間が長く、家に帰るのが遅くなる | 0.069 | ** |
| パワハラ・セクハラのようなトラブルがあった | 0.061 | ** |
| 最近、労働時間や賃金に関するトラブルが起きた | 0.048 | ** |
| 残業をするのが当然という職場の雰囲気がある | 0.024 | |
| 医師の面接指導などの健康確保の仕組みがない | 0.002 | |
| 休みたくても、有給休暇がとれない | -0.007 | |
| 遅くまで残業をしているが手当がつかない | -0.022 | |
| 労働時間や賃金に関する法律違反がある気がする | -0.023 | |
| 頻繁に休日出勤がある | -0.046 | ** |
| 時間外労働時間が月に45時間を超えている | -0.053 | ** |

調整済みR² 0.120 **

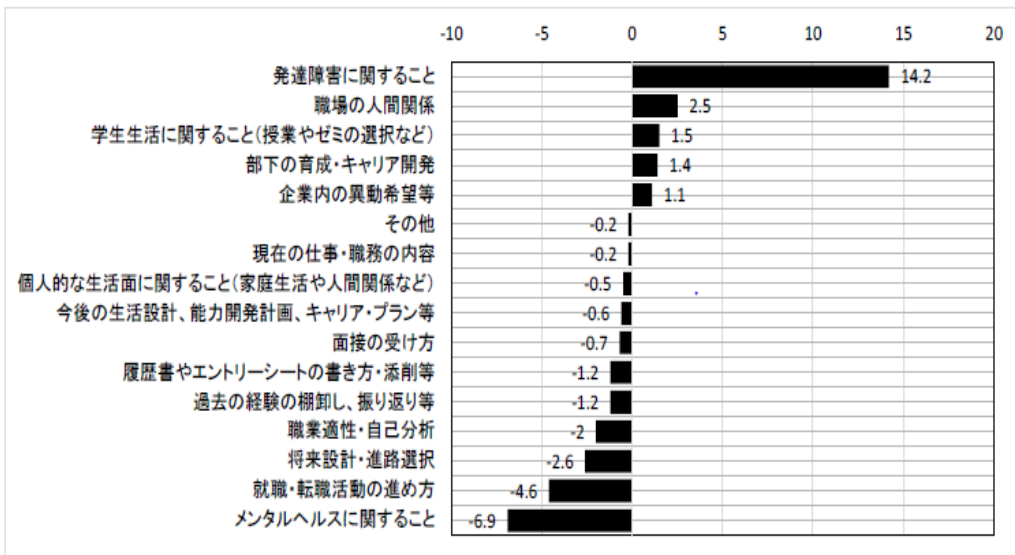
休日出勤がある、残業があるという長時間労働の事実そのものというよりは、休みがとれない、疲れがたまっている、家に帰るのが遅くなるなどの個人の受け止め方がより強い要因となっており、より個人的・心理的な問題である可能性が高い。特に、会社側から何らサポートを受けられず、むしろ使い捨てにされそうな気がするといった意識を伴った時、相談する窓口がなく追い詰められていると感じ、相談に対するニーズが高まる様子が窺える。

5.最も対応が難しい相談内容

最も困難な相談内容の経年比較（2010年－2017年）

| | 2010年 N=2377 SA | 2017年 N=2301 | 差 |
|----------------------------|-----------------------|-----------------|------|
| メンタルヘルスに関すること | 23.0% | 16.1% | -6.9 |
| 発達障害に関すること | 15.1% | 29.3% | 14.2 |
| 就職・転職活動の進め方 | 9.2% | 4.6% | -4.6 |
| 個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など) | 8.4% | 7.9% | -0.5 |
| 今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等 | 8.0% | 7.4% | -0.6 |
| 職場の人間関係 | 8.0% | 10.5% | 2.5 |
| 将来設計・進路選択 | 7.9% | 5.3% | -2.6 |
| 職業適性・自己分析 | 5.8% | 3.8% | -2 |

最も困難な相談内容の2010年調査から2017年調査にかけての増減



主な活動の場ごとにみた最も困難な相談内容の増減

| 2010年と2017年の差 | 企業内 N=497 | 大学・短期大学・ 高等専門学校 N=363 | 公的就職 支援機関 N=337 | 民間就職 支援機関 N=313 |
|----------------------------|--------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 現在の仕事・職務の内容 | -2.5 | 0.9 | 0.2 | 1.5 |
| 今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等 | 1.2 | 1.6 | -4.5 | 0.5 |
| 企業内の異動希望等 | -0.1 | 0.6 | 0.9 | 0.5 |
| 職場の人間関係 | -3.6 | 5.4 | 2.4 | 3.3 |
| 部下の育成・キャリア形成 | 1.0 | -0.8 | 1.9 | 2.1 |
| 就職・転職活動の進め方 | -1.3 | -3.7 | -4.2 | -9.4 |
| 将来設計・進路選択 | -2.5 | -3.7 | -2.3 | -4.6 |
| 過去の経験の棚卸し、振り返り等 | -0.6 | -0.7 | -1.2 | -2.4 |
| 履歴書やエントリーシートの書き方・添削等 | -1.0 | -2.8 | -0.7 | -0.6 |
| 職業適性・自己分析 | 0.0 | -3.7 | -3.9 | -0.3 |
| 面接の受け方 | -0.8 | -0.2 | -0.5 | -2.1 |
| 個人的な生活面に関すること(家庭生活や人間関係など) | 1.3 | 0.8 | -0.6 | 0.1 |
| 学生生活に関すること(授業やゼミの選択など) | 0.6 | 2.0 | 1.8 | 1.1 |
| メンタルヘルスに関すること | -5.5 | -6.5 | -9.3 | -3.8 |
| 発達障害に関すること | 14.6 | 12.3 | 18.8 | 15.4 |
| その他 | -1.0 | -1.2 | 1.2 | -0.8 |

発達障害への対応の困難は各領域で共通。現場では、発達障害とのグレーゾーンのクライアント、本人に発達障害の可能性の自覚や認識がないクライアントの相談に応じざるを得ず、その点に困難を抱えている。⇒適切な制度的・政策的な支援等、今後の適切な方向性を示す必要がある。

6. キャリアコンサルタントの質の向上について（今後必要と考えること）

(1) 更新講習の充実

- ・ キャリアコンサルタント資格取得時から5年間に、大臣指定の知識講習8時間、技能講習30時間、計38時間以上の受講修了を条件に資格更新できる。
- ・ 10月時点での指定講習数は、知識講習 23講習（17機関）、技能講習 341講習（62機関）

- ・ 技能講習については開催場所が大都市圏に偏り、特に地方在住のキャリアコンサルタントは受講機会の確保が難しいため、例えば、地域ごとの資格者団体が受講環境の取りまとめをして講習実施団体が収支的に開催可能な状況を整える等の取り組みが必要（知識講習はWEB形式での受講コースが複数）。
- ・ 内容的にどの講習を受講すべきか多くの資格者は判断がつかない結果、受講時間の確保のために受講しやすい（地域、価格、時間）講習を選択する傾向がみられる。スーパービジョンまたは実力判定等の機会によって、資格者が自分の課題を自覚し、有効な講習テーマ・内容等のアドバイスを得て、講習を選択する流れを仕組みとして整える必要。

6. キャリアコンサルタントの質の向上について

(2) スーパービジョンの標準化と優れた指導者育成の仕組みづくり

スーパービジョンは、キャリアコンサルタントの継続的な資質向上のために最も重要な教育機会の一つであるが、普及・浸透してしない。

< 業界としての課題意識 >

- ①現状行われているスーパービジョンは、医療・臨床系カウンセリングのスーパービジョンをベースにして、指導者がそれぞれの流儀で実施していることが多い。キャリアコンサルティング領域におけるスーパービジョンの在り方（内容、形式、料金等）の標準化・定式化に加えて、資格更新のための直接的な要件にしていくことが望ましいと考える。
- ②そもそもキャリアコンサルティングにおける指導者の要件（人物、能力等）が規定されておらず、また指導者育成のための仕組み（養成講習等）も標準化されていない。1級技能士は指導者としての入口に立つ能力水準と規定されているが、現時点で有資格者数は399名と少数にとどまることに加え、1級技能士が養成講習等の学習をきちんと履修していなかったり、継続的な研鑽の場を持っていないケースがあると想定される。

* キャリアコンサルティング協議会では、民間で指導者育成講座やスーパービジョンを実施している団体及び学会とコンソーシアムを組んで、令和元年度の厚生労働省委託事業である「スーパーバイザー（指導者）の要件の明確化、スーパービジョンおよびスーパーバイザー育成講習の標準化」に取り組んでいるところ。

6. キャリアコンサルタントの質の向上について

(3) 「実践の場づくり」の必要性

■ 実践機会確保の必要性

資格を取得したキャリアコンにとって最も重要なことは「実践の機会」を得ることである。企業所属者の場合でも所属企業がセルフ・キャリアドックやキャリア面談制度を導入していなかったり、特定団体に所属しない独立自営のキャリアコンは、実践の機会が乏しいまま資格更新のために学習時間数の確保を主目的として更新講習を受ける事態になりかねない。

■ キャリアコンサルタント間の交流の場づくりの必要性

キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査（労働政策研究・研修機構 2018）によれば、キャリアコンサルタント同士の情報交換や交流のネットワークについては、「特に情報交換や交流のネットワークはない」が約1/3を占めており、今後、キャリアコンサルティングの普及啓蒙、インターンシップ体制窓口、スーパービジョン受講、交流ネットワーク等をすすめるための拠点を地方ごとに整備していくことが必要。

6. キャリアコンサルタントの質の向上について (4) 今後求められるキャリアコンサルタント像

これからの社会におけるキャリアコンサルタントの新しい役割に関する認識（活動領域別）

| | 企業 N=1119 | 学校・教育 N=563 | 需給調整 機関 N=661 | 地域 N=169 |
|--------------------------------------|--------------|----------------|---------------------|-------------|
| 1. 専門領域別のキャリアコンサルタント | 34.0% | 46.5% | 52.2% | 39.6% |
| 2. 業種別・業界別のキャリアコンサルタント | 27.1% | 18.7% | 22.5% | 11.8% |
| 3. コーチングやリーダー養成を専門とするキャリアコンサルタント | 26.2% | 15.3% | 10.3% | 8.9% |
| 4. 組織開発や組織文化に取り組むキャリアコンサルタント | 41.5% | 21.0% | 18.0% | 13.0% |
| 5. 地域の企業や自治体、学校等と連携して活動するキャリアコンサルタント | 28.7% | 40.7% | 36.5% | 47.3% |
| 6. メンタルヘルスなどの問題を専門とするキャリアコンサルタント | 35.1% | 32.5% | 39.6% | 35.5% |
| 7. 発達障害・精神障害などを専門とするキャリアコンサルタント | 23.9% | 43.0% | 43.7% | 53.8% |
| 8. ハラスメントの問題に専門的に関わるキャリアコンサルタント | 10.5% | 9.1% | 8.3% | 8.3% |
| 9. ダイバーシティ、多文化の問題に関わるキャリアコンサルタント | 26.6% | 28.2% | 17.5% | 23.7% |
| 10. 個人のキャリア発達に深く関わるキャリアコンサルタント | 40.0% | 34.1% | 36.5% | 41.4% |
| 11. 社会正義を志向するキャリアコンサルタント | 6.4% | 11.0% | 14.8% | 16.6% |

※選択率が高いもの上位3つまでに網掛けを付した。

特に企業領域における上位2項目は、①「組織開発や組織文化に取り組む」⇒個人の成長を組織生産性につなげることで、②「個人のキャリア発達に深くかかわる」⇒働く期間の長期化に生涯学習、リカレント教育、学び直しへの関わりといった、政策的な動向と合致する課題への対応の必要性を、キャリアコンサルタント自身が現場ニーズとしても感じているところ。

7. キャリアコンサルティングの効果的な普及に向けて～企業領域を中心に～

1. 経営層の理解・啓蒙

■ 経営者、人事部門責任者、管理者に対して、個人の主体的なキャリア形成支援の重要性とキャリアコンサルタントの役割・効用を正しく伝えること（成功した経営者はキャリアコンの助けを必要とせず自力で現在に至っていることが多いので重要性を理解しにくい）

- ・ 新卒一括採用の見直し、無限定正社員からの複線化、新卒者の能力に応じて一律でない給与制度、を導入するなど、年齢で区切られたライフサイクル対応型・一律型の固い人事制度から個別相対処遇型の緩い人事制度へ、人事管理の考え方を見直す企業が増加すると考えられるが、こうした制度変更の前提は従業員のキャリア自律を実現することである。そのためには専門家（キャリアコンサルタント）の活用が有効であることの啓蒙
- ・ 部下育成へのかかわりが難しくなっている管理者の機能はキャリアコンサルタントが補完できることの啓蒙
- ・ 自律型人材を生み出すのは企業風土であり、そうした観点から多くの企業が導入している組織活性度調査、組織生産性調査、目標管理・評価制度、キャリアデザイン研修制度等とキャリアコンサルティングを連動させ、複合的な施策によってキャリア自律を進めていくことが効果的であることの啓蒙
- ・ 経営者、人事部門責任者にキャリアコンサルタント資格者を増やすこと といった対応が考えられる

2. キャリアコンサルタントの能力向上

■ クライアントの新たな相談ニーズに応えられる能力の保有証明（例えば領域別専門性の資格）と実績が企業の導入を促進する

- ・ キャリアコンサルティングを通しての企業診断と経営層、人事部門への提言能力の向上
- ・ 個人の顕在化した問題解決ニーズにおいては、特に「発達障害・精神障害」テーマへの対応力。対応方針の明確化と他領域専門家との連携力強化
- ・ 個人の潜在ニーズにおいては特に「働く期間の長期化と働き方の多様化」に対応する中長期的なキャリア形成（ステージごとのキャリア設計）と職業能力開発（リカレント教育、学び直し機会の設計と機会確保）への支援能力の獲得と向上
- ・ その際、ジョブ・カード、職業能力評価基準等を効果的に活用できるようにすることが、支援テーマとしてもキャリアコンの能力向上を図る上でも有効
- ・ 上記にかかわる指導ができる指導者の育成

一般教育訓練給付金の概要

一般教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内(妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内)の者が、厚生労働大臣の指定する教育訓練(一般教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

<給付の内容>

- 受講費用の20%(上限年間10万円)を支給

<支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は1年以上)を有する者

一般教育訓練の指定講座について

全指定講座数:11,514講座(令和元年10月時点)

①輸送・機械運転関係 6,502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 2,621講座
(介護職員初任者研修、実務者研修等)

③専門的サービス関係 564講座
(社会保険労務士、税理士、司法書士等)

④情報関係 330講座
(プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)

⑤事務関係 419講座
(簿記、英語検定等)

⑥営業・販売・サービス関係 211講座
(宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者等)

⑦技術関係 281講座
(建築施工管理技士検定、電気主任技術者等)

⑧製造関係 26講座
(技能検定等)

⑨その他 560講座
(大学院修士課程等)

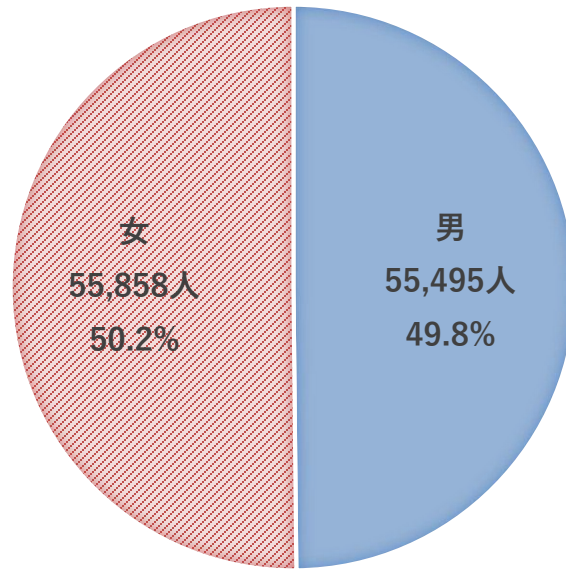
一般教育訓練の指定講座数推移

| | 平成10年度 (制度創設) | 平成26年度 | 平成27年度 | 平成28年度 | 平成29年度 | 平成30年度 | 平成31年度 |
|---------|------------------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| 講座数(※) | 3,445 | 9,084 | 9,571 | 10,056 | 10,305 | 11,299 | 11,701 |
| 受給者数(人) | 198 | 121,056 | 120,117 | 111,790 | 99,978 | 92,571 | — |

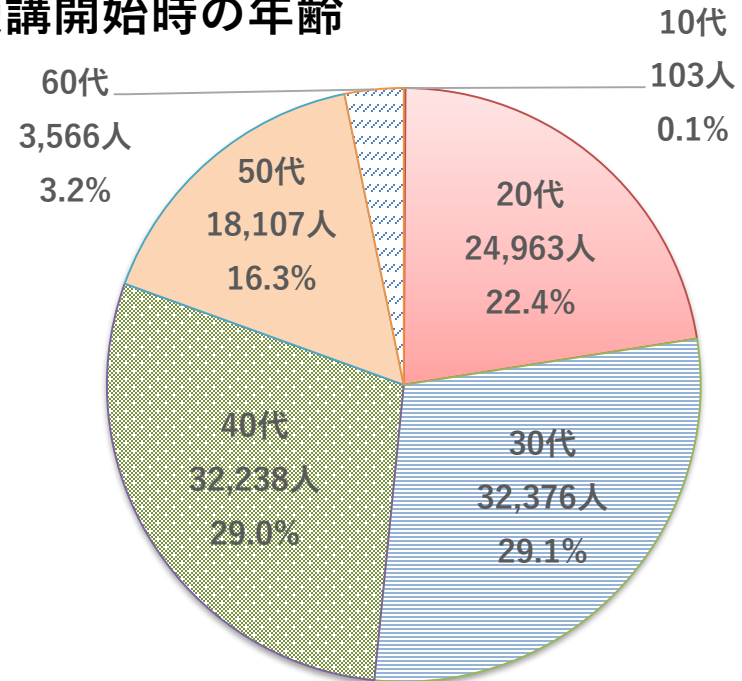
※講座数については当該年度の4月時点での指定講座数(平成10年度については12月時点)

一般教育訓練給付の受給者の属性

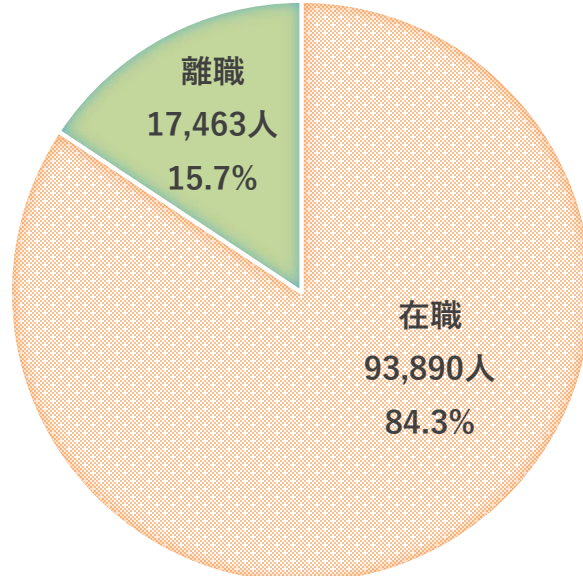
性別



受講開始時の年齢



受講開始時の就業状況



出典：雇用保険業務統計値より作成（一般教育訓練を平成28年度に修了し、一般教育訓練給付を受給した者111,353名について厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室において分析を実施）

専門実践教育訓練給付金の概要

- 労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、平成26年10月に「専門実践教育訓練給付金」及び「教育訓練支援給付金」を創設し、中長期的なキャリアアップを支援

専門実践教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内(妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内)の者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(専門実践教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

<給付の内容>

- 受講費用の50%(上限年間40万円)を6か月ごとに支給
- 訓練修了後1年以内に、資格取得等し、就職等した場合には、受講費用の20%(上限年間16万円)を追加支給

<支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は2年以上)を有する者

専門実践教育訓練の指定講座について

指定講座数:2,436講座(令和元年10月1日時点) ※以下①~⑦は当該講座数の内訳

* 累計新規指定講座数 3,412講座(平成29年4月時点の給付対象講座数に、その後新規指定された講座数を加えた数)

①業務独占資格または名称独占資格の取得を訓練目標とする養成課程

講座数:1,454講座
例)介護福祉士、看護師等

②専修学校の職業実践専門課程およびキャリア形成促進プログラム

講座数:733講座
例)商業実務、衛生関係等

③専門職学位課程

講座数:82講座
例)教職大学院、法科大学院等

④大学等の職業実践力育成プログラム

講座数:109講座
例)特別の課程(保健)特別の課程(社会科学・社会)等

⑤一定レベル以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程

講座数:11講座
例)情報処理安全確保支援士等

⑥第四次産業革命スキル習得講座

講座数:47講座
例)AI、データサイエンス、セキュリティ等

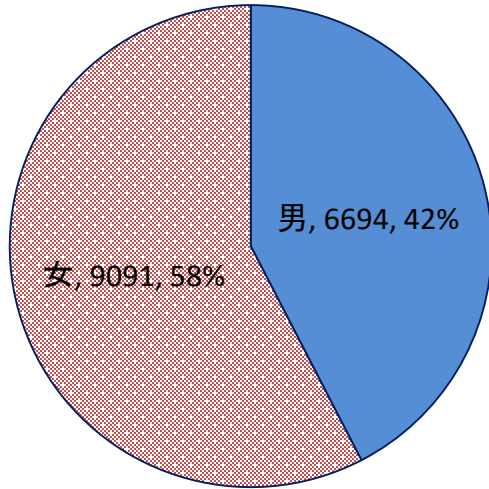
⑦専門職大学、専門職短期大学、専門職学科の課程

講座数:0講座

専門実践教育訓練給付の受給者の属性

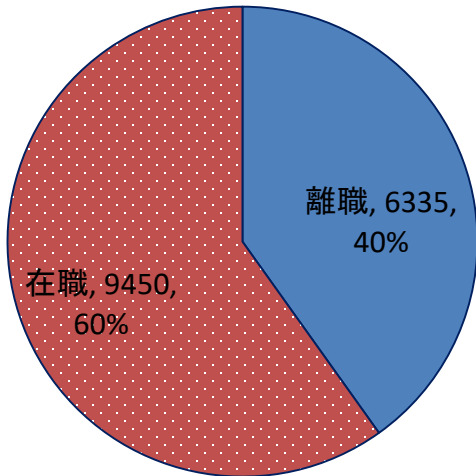
〈 再掲：第7回労働政策審議会人材開発分科会資料2-3 4. 専門実践教育訓練の受講・受給状況 〉

性別

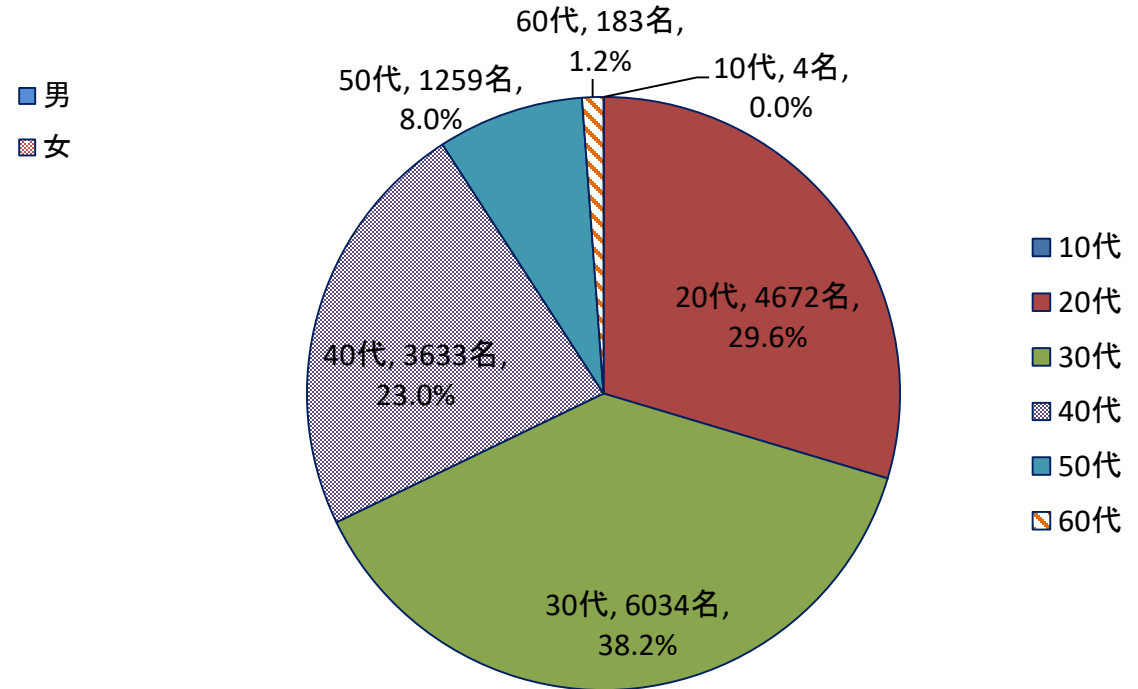


計 15,785名

受講開始時の就業状況



受講開始時の年齢



出典：雇用保険業務統計値より作成（制度創設時～平成29年9月末時点までに専門実践教育訓練給付を受給した者15,785名について厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室において分析を実施）

特定一般教育訓練給付金の概要

- 労働者が費用負担し、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受けた場合に、その費用の一部を雇用保険により給付する制度について、令和元年10月に「特定一般教育訓練給付金」を創設し、速やかな再就職及び早期のキャリア形成を支援。

特定一般教育訓練給付金の概要

在職者又は離職後1年以内(妊娠、出産、育児、疾病、負傷等で教育訓練給付の対象期間が延長された場合は最大20年以内)の者が、厚生労働大臣の指定する専門的・実践的な教育訓練(特定一般教育訓練)を受ける場合に、訓練費用の一定割合を支給

<給付の内容>

- 受講費用の40%(上限20万円)を支給

<支給要件>

- 雇用保険の被保険者期間3年以上(初回の場合は1年以上)を有する者

特定一般教育訓練の指定講座について

指定講座数:150講座(令和元年10月1日時点)※以下①~④は当該講座数の内訳

①業務独占資格、名称独占資格若しくは必置資格に係るいわゆる養成施設の課程又はこれらの資格の取得を訓練目標とする課程等
(介護職員初任者研修、生活援助従事者研修、特定行為研修等を含む)

講座数:146講座
例)税理士、介護職員初任者研修 等

②情報通信技術に関する資格のうちITSSレベル2以上の情報通信技術に関する資格取得を目標とする課程
(120時間未満のITSSレベル3を含む)

講座数:3講座
例)基本情報技術者試験 等

③新たなITパスポート試験合格目標講座
(2019年4月1日以後に実施される当該試験の合格を訓練目標とする課程についてのみ対象)

講座数: —
(今回は募集せず)

④短時間のキャリア形成促進プログラム及び職業実践力育成プログラム

講座数:1講座
例)特別の課程(教育)