

職業能力開発施策の概要

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

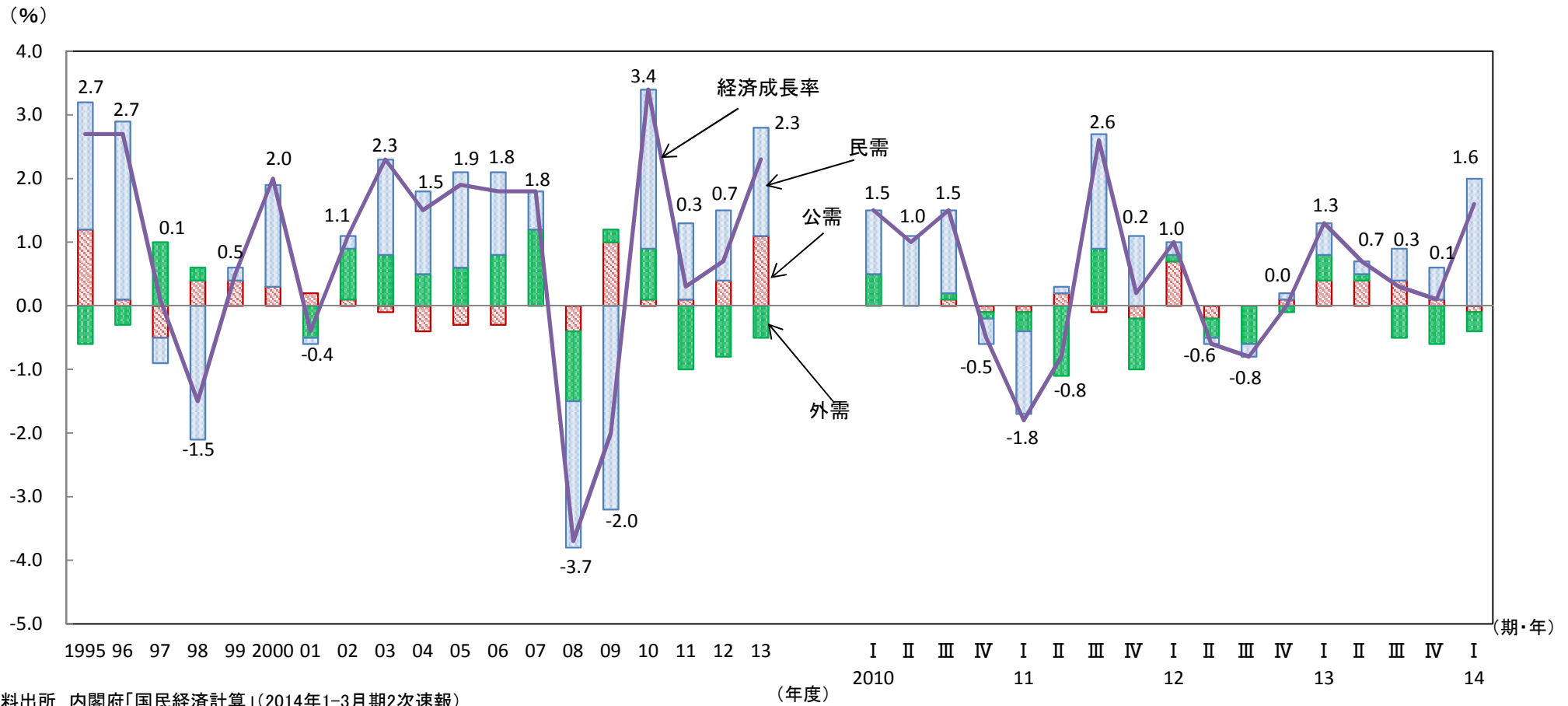
平成26年6月13日

厚生労働省職業能力開発局

1. 雇用を取り巻く環境と職業能力開発に係る現状

実質経済成長率の推移

○ 2014年1～3月期(1次速報)の実質国内総生産は、前期比1.5%増(年率5.9%増)となった。



資料出所 内閣府「国民経済計算」(2014年1-3月期2次速報)

(注) 1) 四半期の数値は季節調整値。

2) 民需: 民間消費支出、民間住宅、民間企業設備、民間在庫品増加が含まれる。

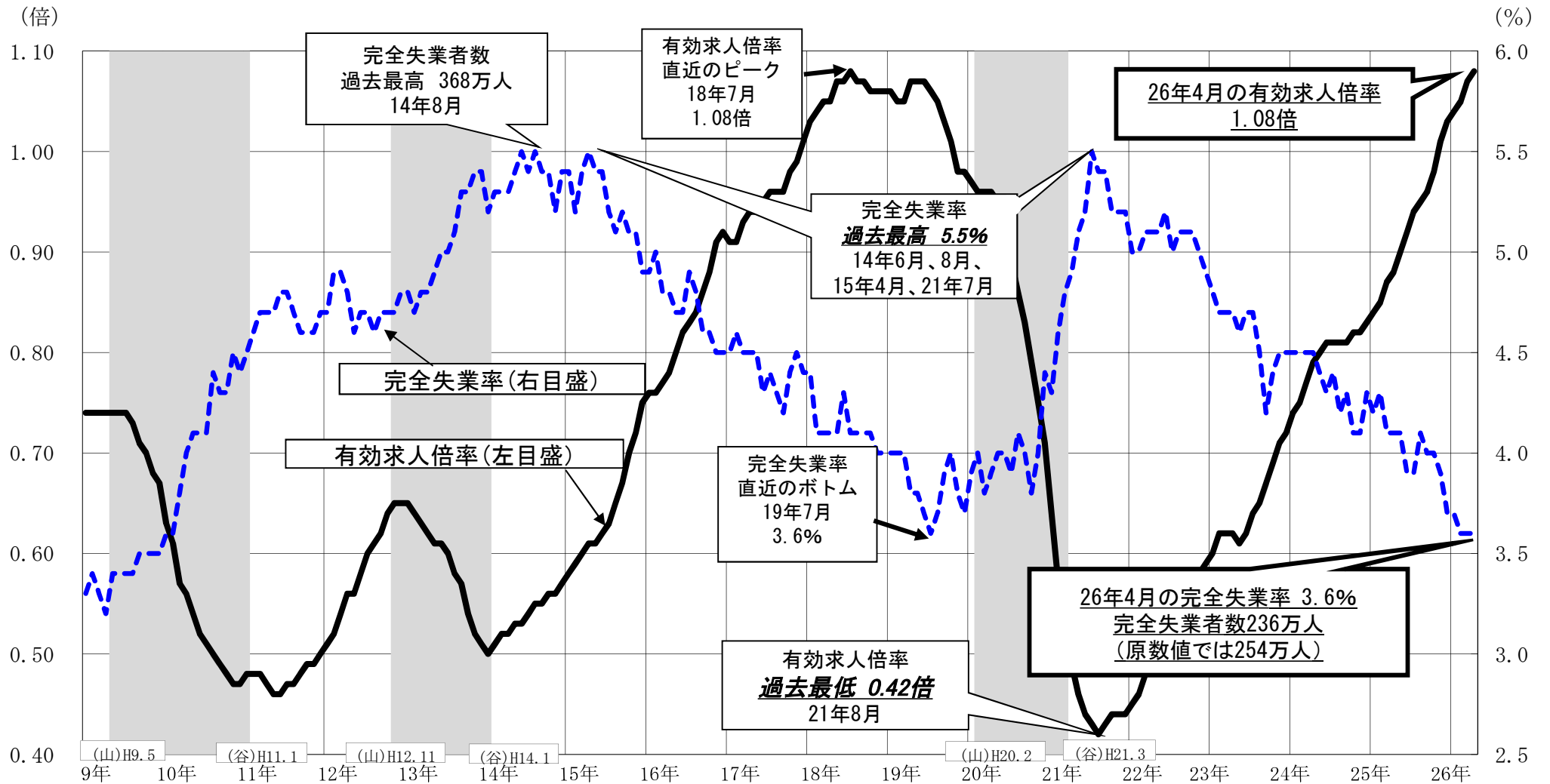
公需: 政府最終消費支出、公的固定資本形成、公的在庫品増加が含まれる。

外需: 財貨・サービスの輸出から、財貨・サービスの輸入を控除したもの。

3) 「平成26年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度(平成26年1月24日閣議決定)」では、2014年度の実質経済成長率1.4%増と見込んでいる。

現在の雇用情勢 ～一部に厳しさが見られるものの、着実に改善が進んでいる。～

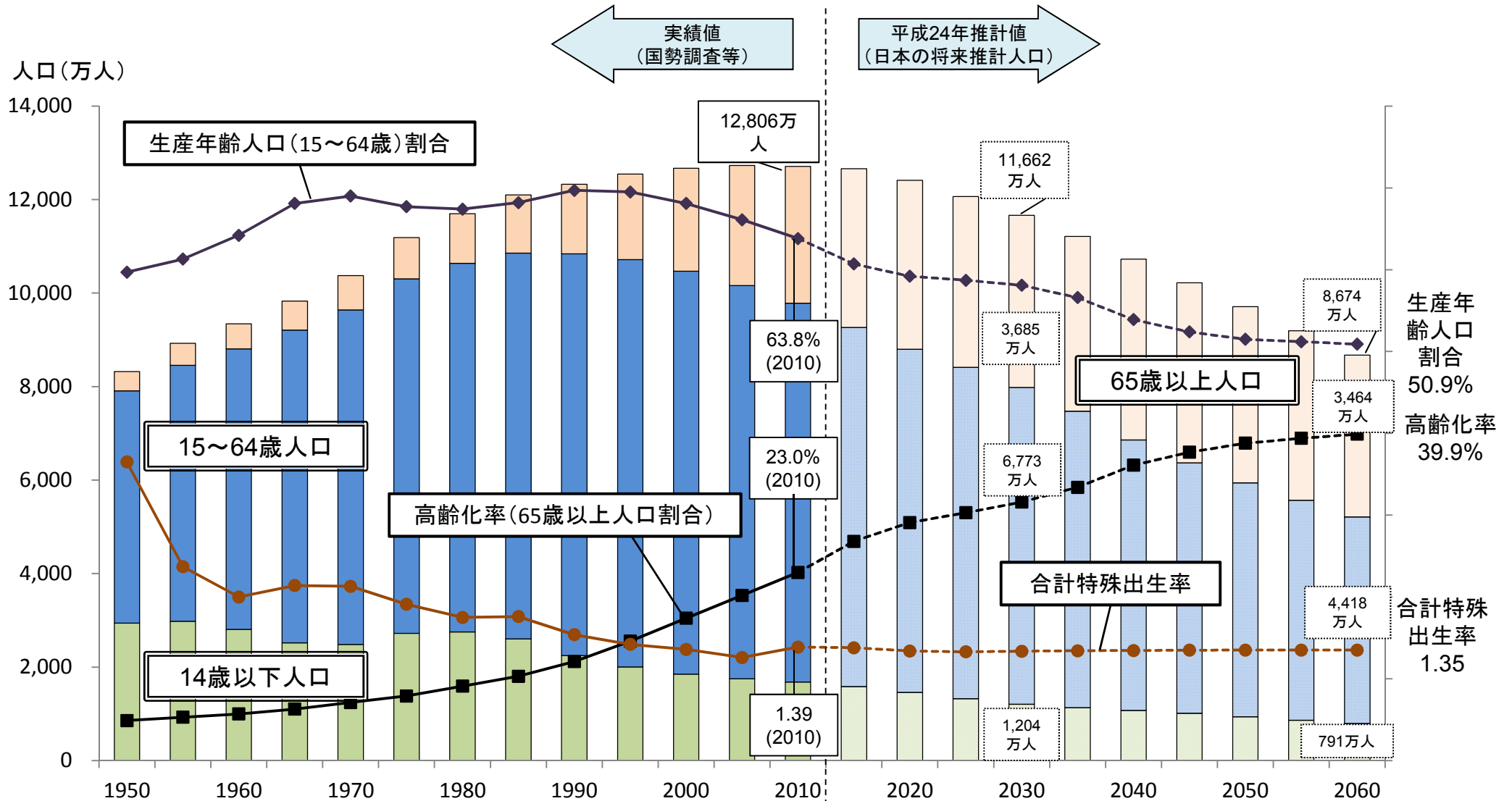
- 4月の完全失業率は、前月と同水準の3.6%。
- 4月の有効求人倍率は、前月より0.01ポイント改善し1.08倍。



(資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」 ※シャドー部分は景気後退期。
 (注) 平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同3県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。

日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えている。2060年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は40%近い水準になると推計されている。

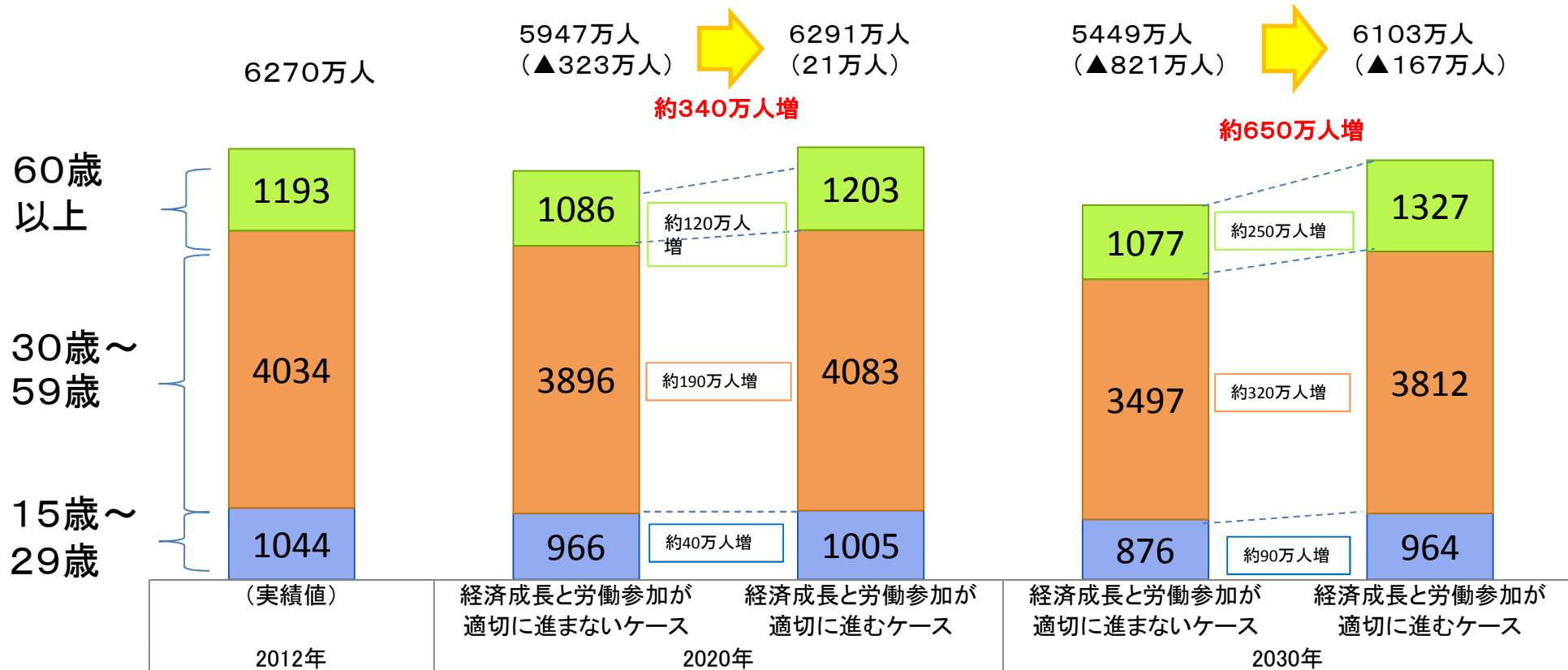


(資料出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)厚生労働省「人口動態統計」

労働力需給推計の活用による政策シミュレーション

○「経済成長と労働参加が適切に進まないケース」は、2030年の就業者数が▲821万人(2012年比)となるが、「経済成長と労働参加が適切に進むケース」では、その場合よりも約650万人増となり、2012年比で▲167万人に留まる見込みである。

2030年までの就業者シミュレーション(男女計)

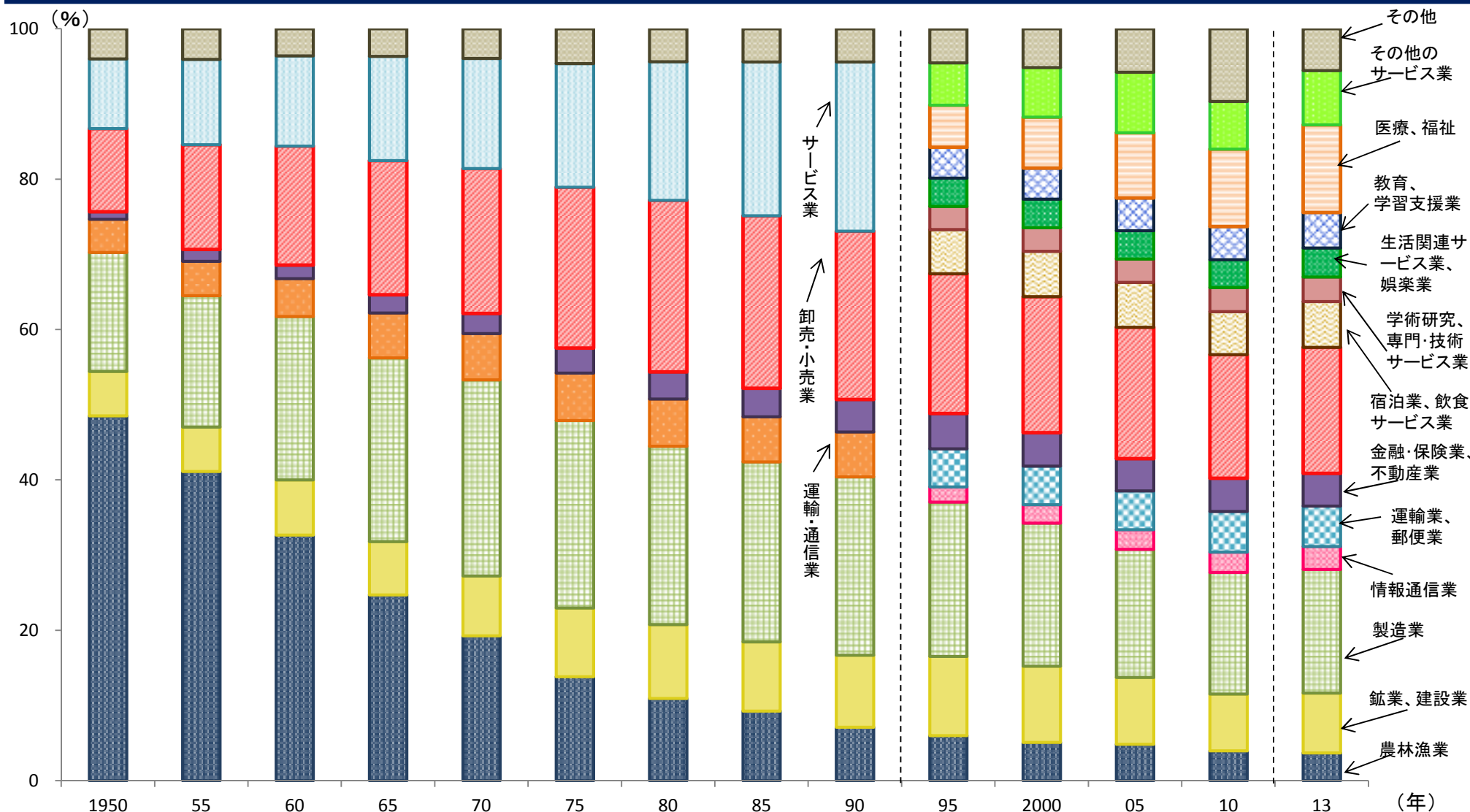


資料出所:平成25年度雇用政策研究会報告書(2012年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計)

- (注) 1)推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」等を用いて行ったもの
 2)経済成長と労働参加が適切に進むケース:「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース
 3)経済成長と労働参加が適切に進まないケース:復興需要を見込んで2015年までは経済成長が適切に進むケースの半分程度の成長率を想定するが、2016年以降、経済成長率・物価変化率がゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース(2012年性・年齢階級別の労働力率固定ケース)
 4)図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

産業別就業者構成割合の推移

○ 第1次、第2次産業の就業者割合は傾向的に縮小しており、就業構造のサービス化が進んでいる。



(資料出所) 総務省統計局「国勢調査(1950～2010年)」、「労働力調査(2013年)」をもとに作成

(注) 1) 1995年、2000年及び2005年は、総務省統計局による抽出詳細集計に基づく推計、集計である。1990年までは産業の表章が異なっており、接合は行えない。

2) 1995年以降の運輸業には郵便業を含み、金融・保険業、不動産業には物品賃貸業を含む。また、飲食店、宿泊業は宿泊業、飲食サービス業としている。

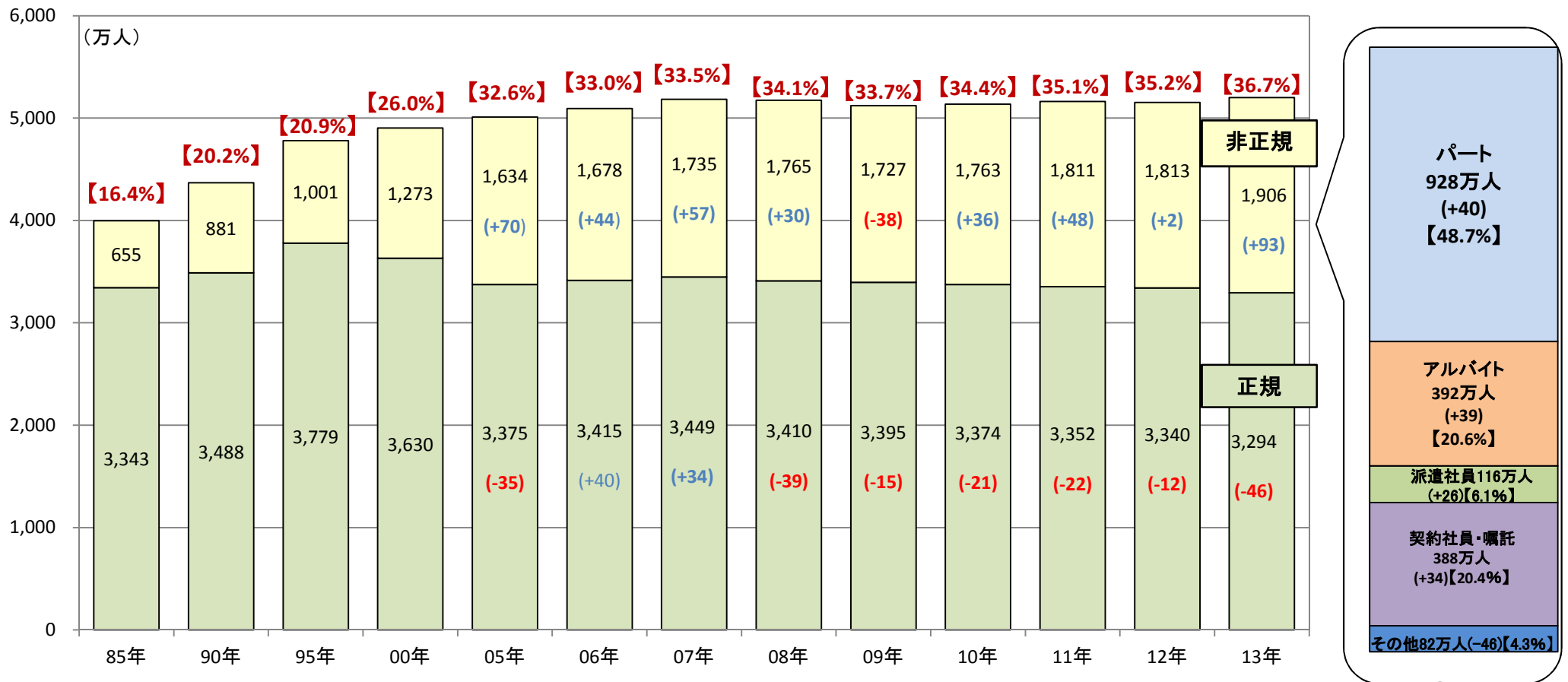
3) 1990年までの卸売・小売業には飲食店を含む。

4) 2010年は「労働者派遣事業所の派遣社員」を派遣先の産業に分類していることから、派遣元である「サービス業(他に分類されないもの)」に分類している他の年との比較には注意を要する。

正規雇用と非正規雇用の労働者の推移

- 非正規雇用は、95年から05年までの間に増加し、以降現在まで緩やかに増加（役員を除く雇用者全体の36.7%）。
なお、直近（2014年4月現在）では、1,906万人（36.7%）※。
- 正規雇用は、95年から05年までの間に減少し、以降その数はわずかに減少。

※総務省「労働力調査（基本集計）」（2014年4月分）。なお、月単位の公表は2013年1月から開始。季節的変動があるため留意が必要。



（資料出所）2000年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）、2005年から2013年までは総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）による。

（注）1）2005年以降の実数及び割合は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）に切替え集計した値。

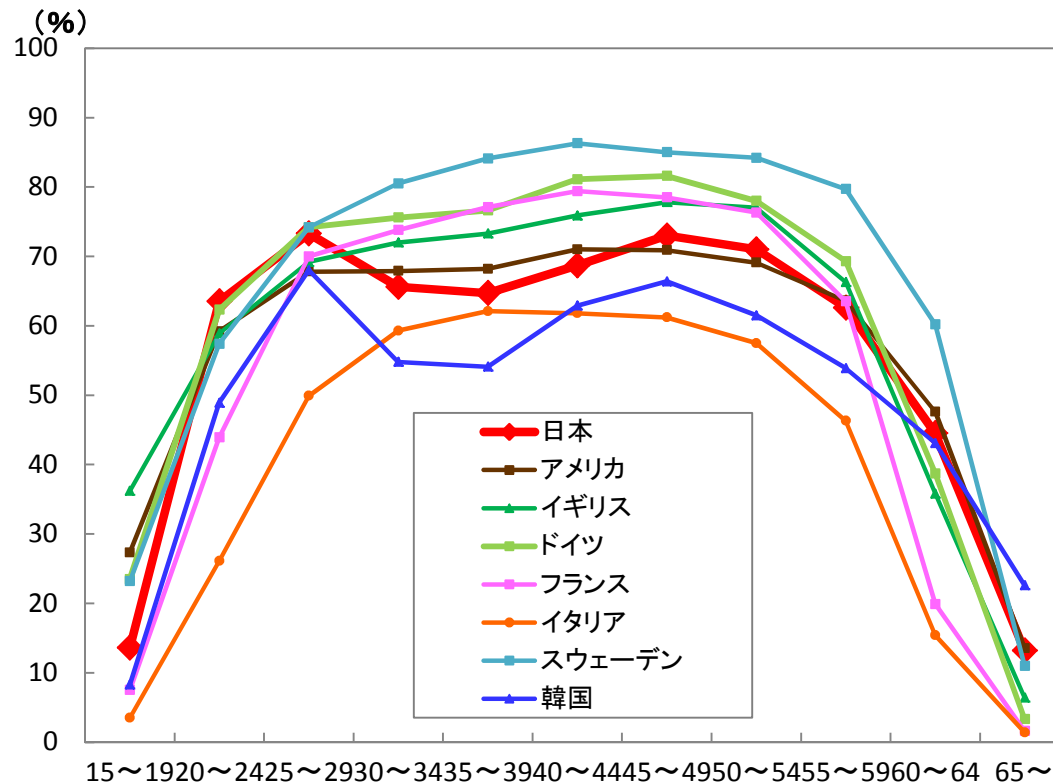
2）2011年の数、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。

3）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

女性の年齢別就業率

- 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。(M字カーブ)特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。
- 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

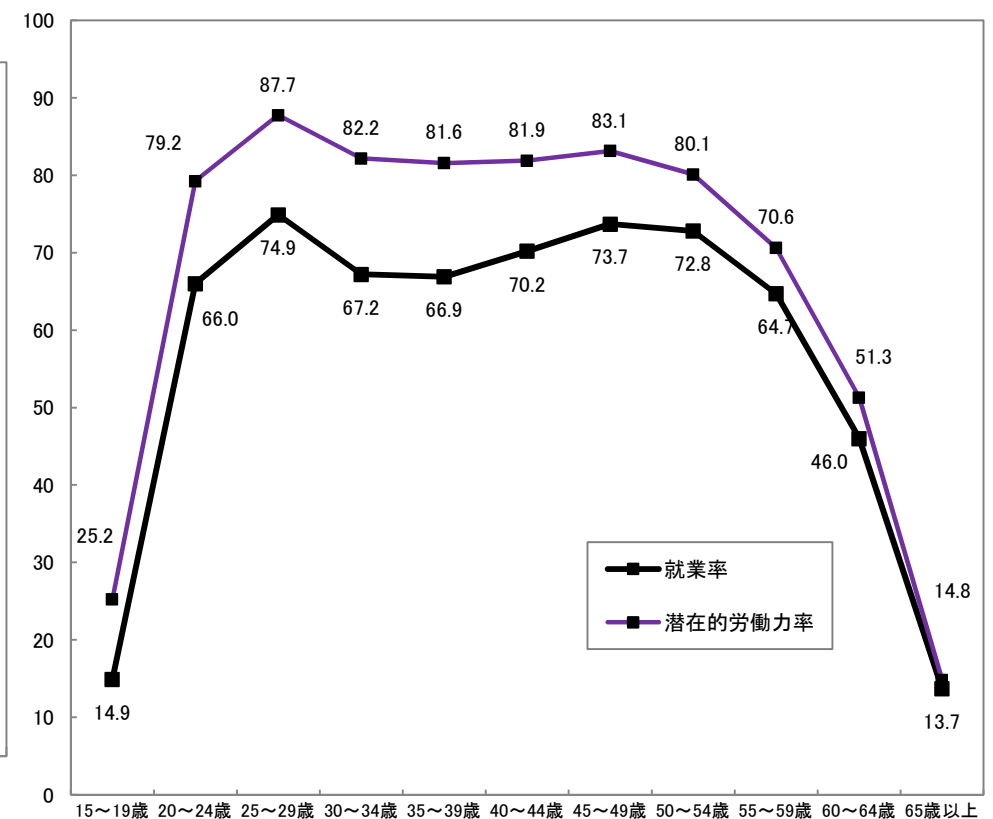
就業率の国際比較(2012年)



(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2014」

(注) アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19」は「16~19」のデータ、スウェーデンの「65~」は「65~74」のデータである。

就業率と潜在的労働力率(2013年)

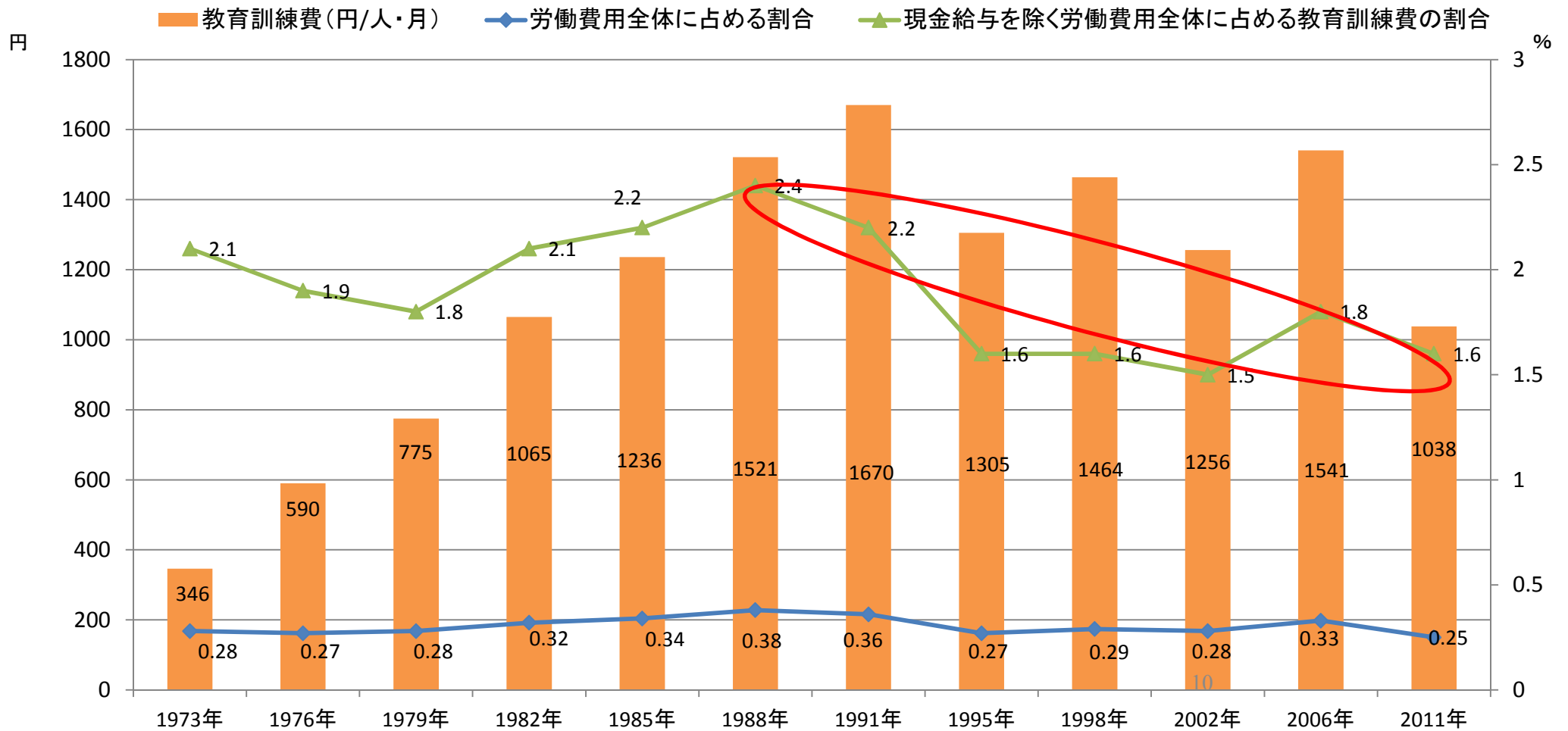


(注) 潜在的労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口(15歳以上)}}$

資料出所: 総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査(詳細結果)」

企業の支出する教育訓練費の推移

○ 民間企業における現金給与を除く労働費用に占める教育訓練費の割合の推移をみると、80年代においては一貫して上昇していたが、90年代以降低下・横ばい傾向にある。



資料出所: 労働省「労働者福祉施設制度等調査報告」、「賃金労働時間制度等総合調査報告」、厚生労働省「就労条件総合調査報告」(抽出調査)

(注) 1) ここでいう教育訓練費とは、労働者の教育訓練施設に関する費用、訓練指導員に対する手当や謝金、委託訓練に要する費用等の合計額をいう。

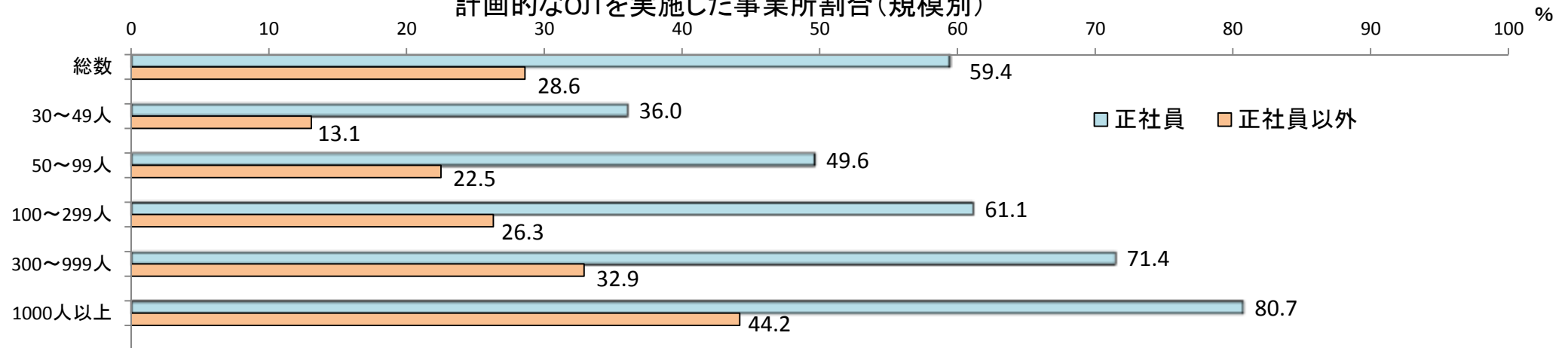
2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。⁹

雇用形態別・規模別のOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合

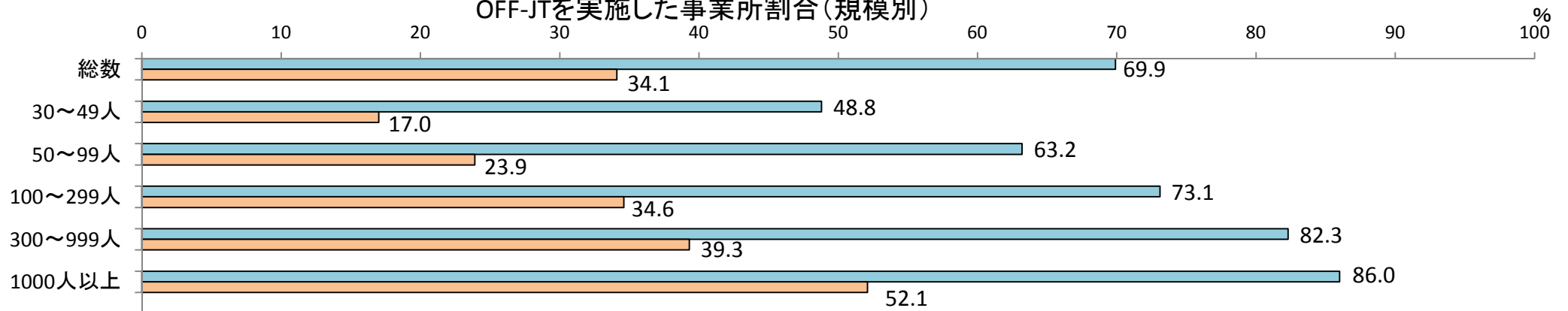
【事業所調査】

- 全ての規模において、正社員と比較して、正社員以外への能力開発機会が乏しい。
- OFF-JT及び計画的なOJTともに、企業規模が高くなるほど、実施割合が高くなっている。

計画的なOJTを実施した事業所割合（規模別）



OFF-JTを実施した事業所割合（規模別）



資料出所：平成25年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成24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人。

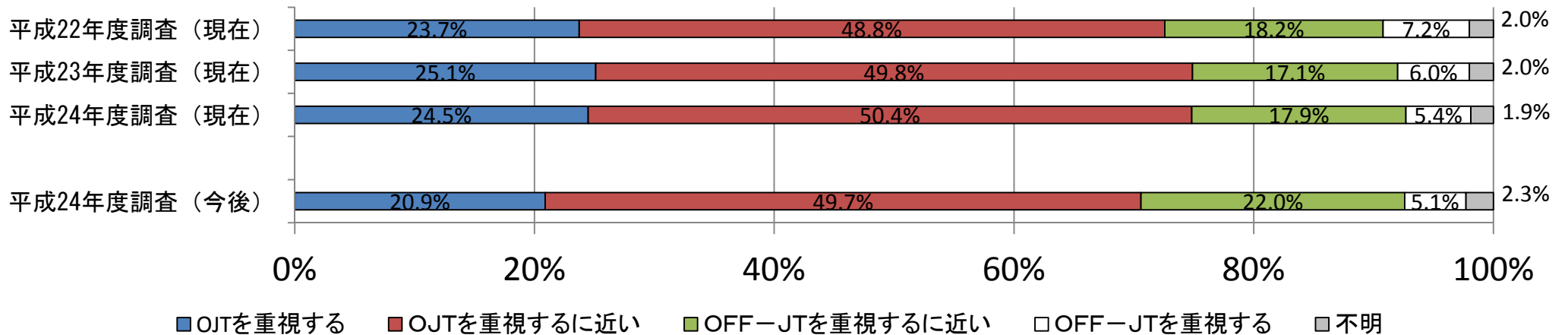
なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

「OJT」か「OFF-JT」か

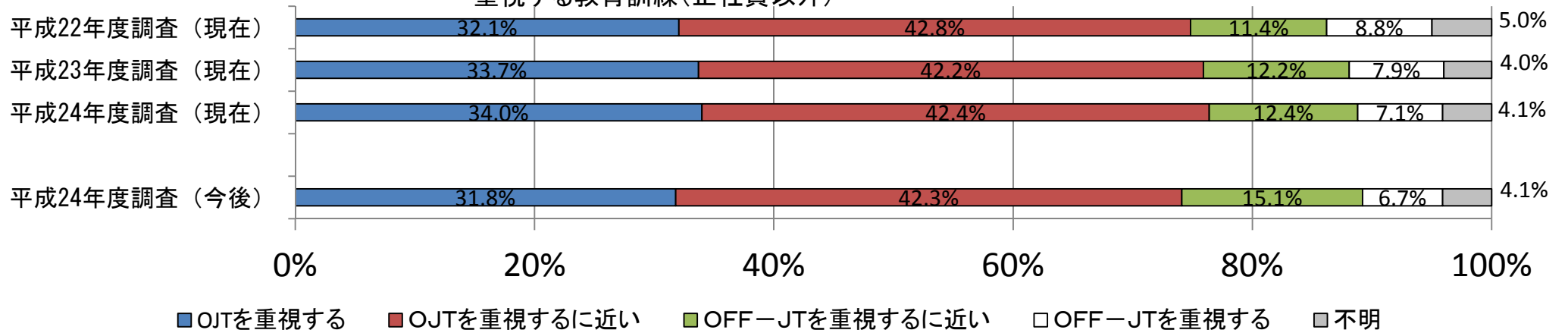
【企業調査】

- 重視する教育訓練については、正社員・正社員以外ともに、「OJT」を重視する又はそれに近い企業割合が7割を超えている。
- 今後の方向付けを見ると、正社員・正社員以外ともに、「OFF-JT」を重視する又はそれに近い企業割合が、現在の値よりもやや高くなっている。

重視する教育訓練(正社員)



重視する教育訓練(正社員以外)



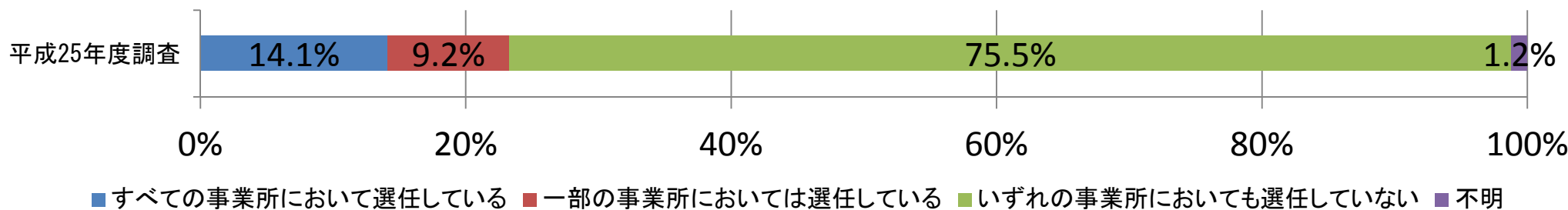
資料出所:平成24年度能力開発基本調査(調査対象年度は平成23年度)

職業能力開発推進者の選任状況及び選任方法

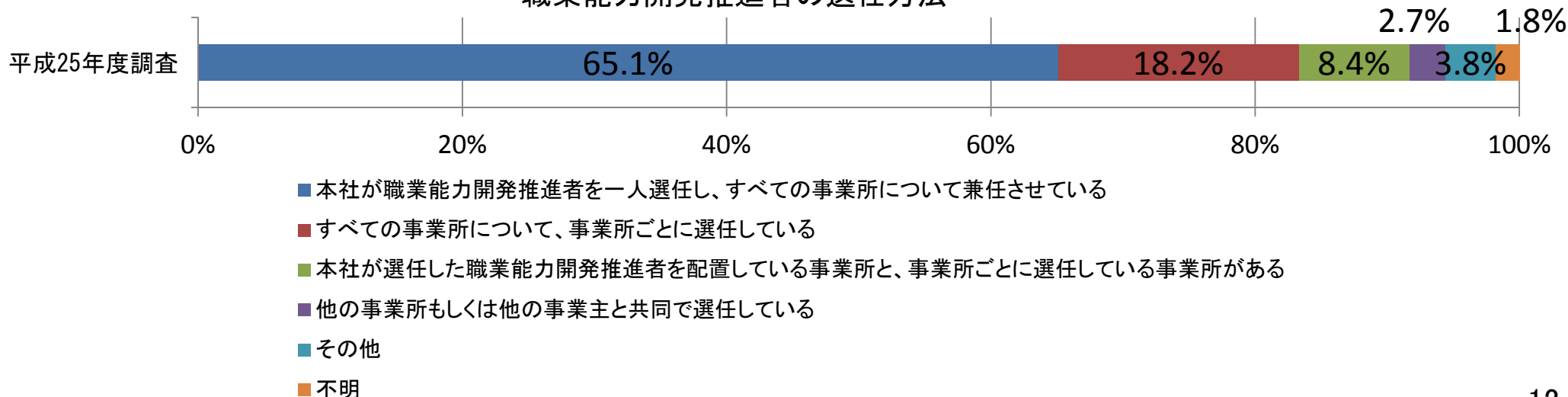
【企業調査】

- 職業能力開発推進者の選任状況については、「いずれの事業所においても選任していない」とする企業が約75%となっている。
- 職業能力開発推進者を選任している企業における選任方法については、「本社が職業能力開発推進者を一人選任し、全ての事業所について兼任させている」とする企業が約65%となっている。

職業能力開発推進者の選任状況



職業能力開発推進者の選任方法



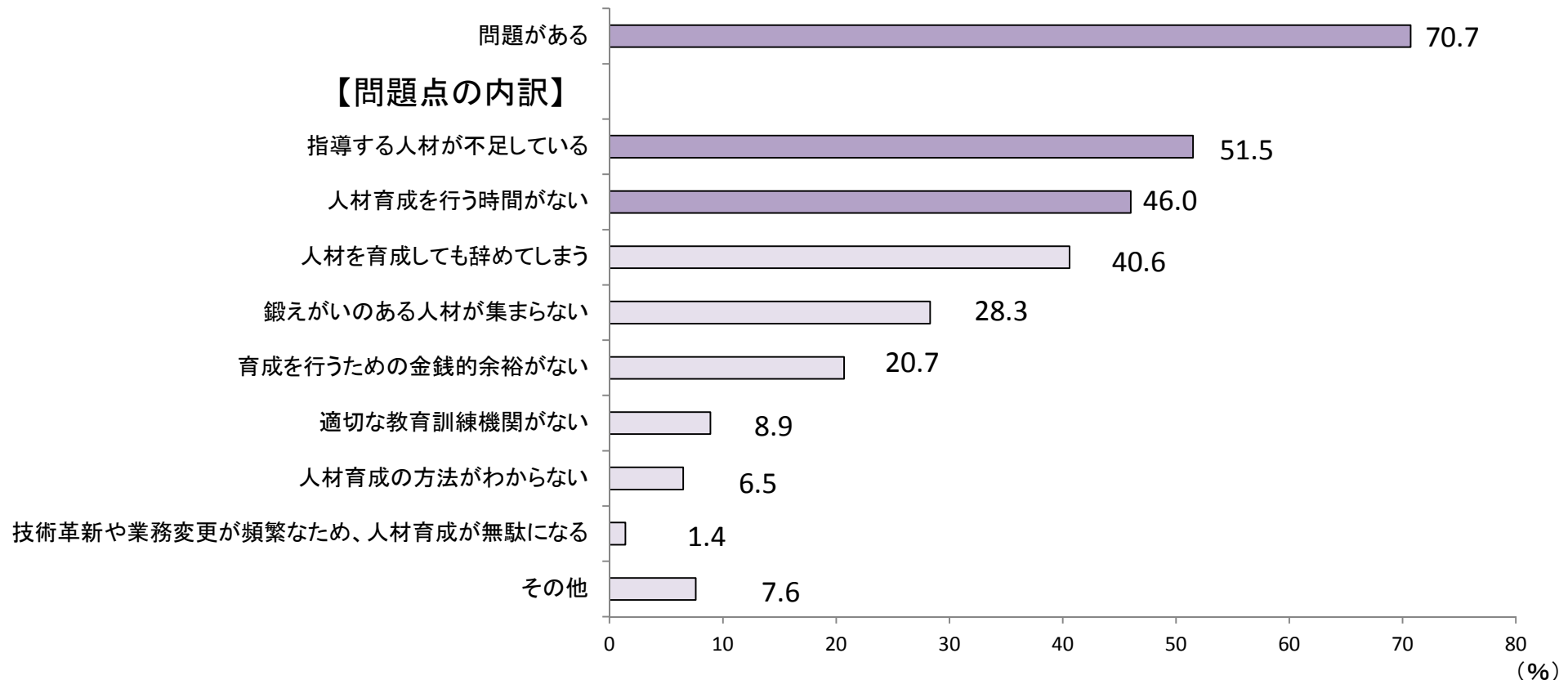
資料出所：平成25年度能力開発基本調査（調査対象年度は平成24年度）

人材育成に関する問題点

【事業所調査】

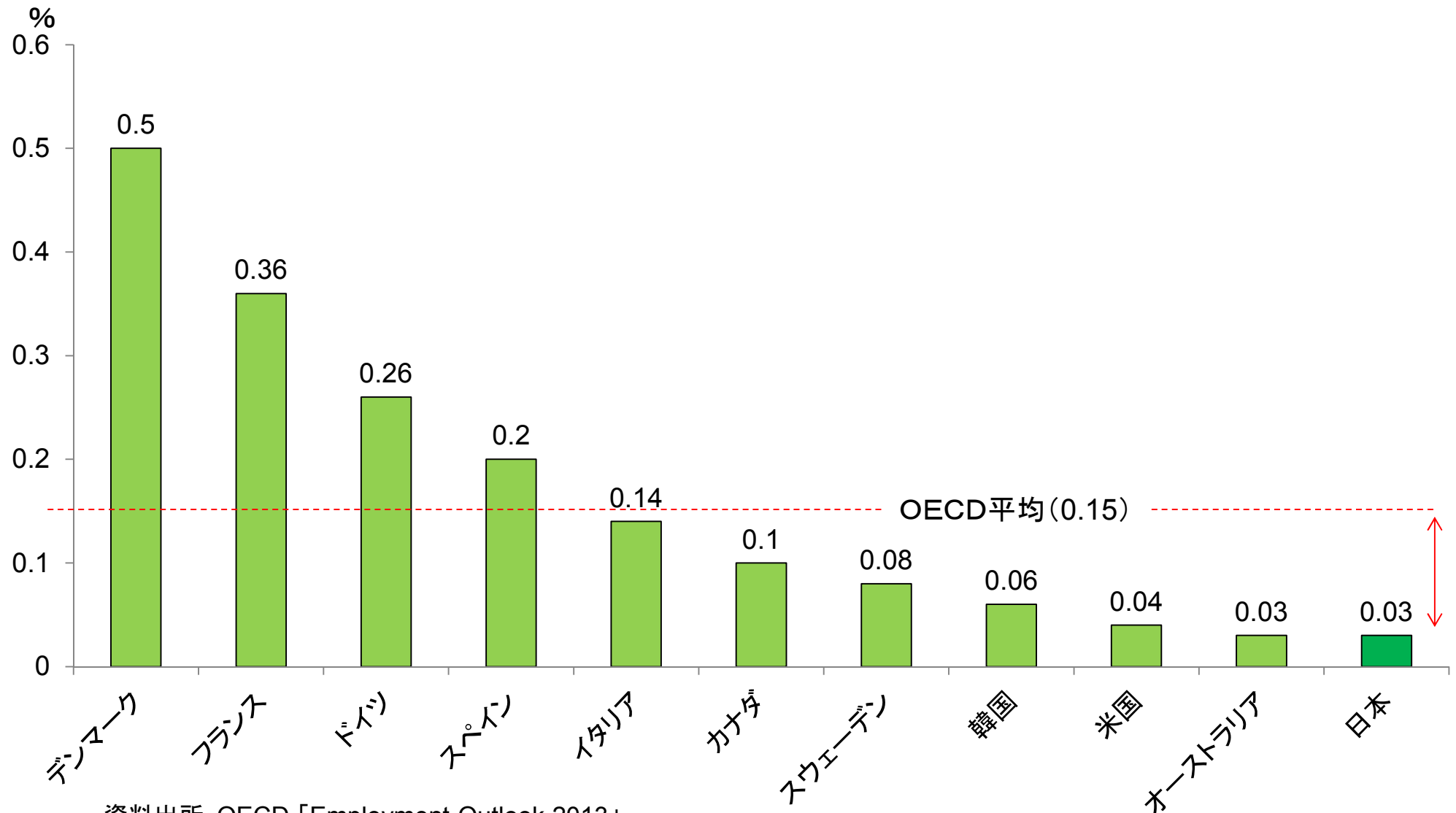
- 人材育成に「問題がある」とする事業所割合は7割に達している。
- その理由としては、指導する人材の不足(約51%)や時間の不足(46%)が挙げられており、企業が人材育成を行う余裕を失っている状況がうかがえる。

人材育成に関する問題があるとする事業所及び問題点の内訳(複数回答)



各国における訓練プログラムへの公的支出(対GDP比)

○ 日本における訓練プログラムへの公的支出(対GDP比)は、OECD諸国の平均の約5分の1にとどまっている。

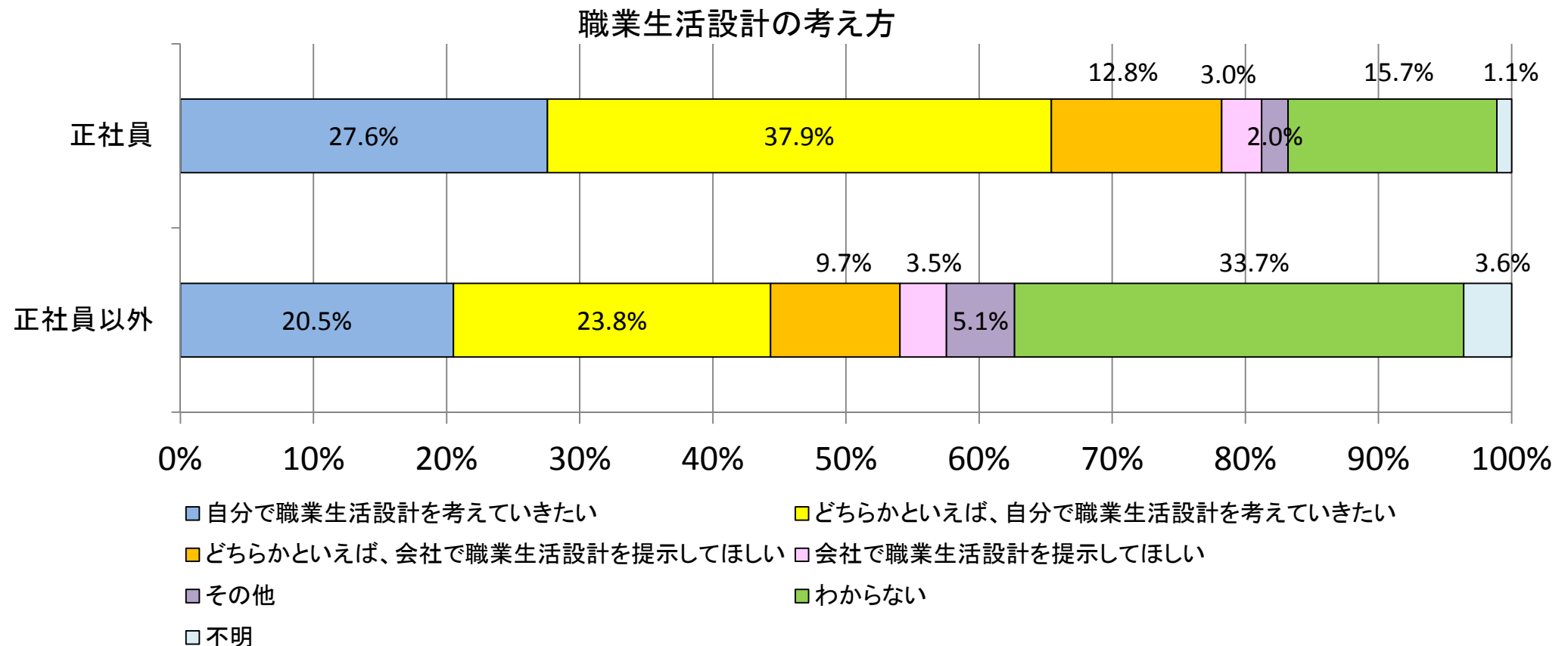


資料出所: OECD「Employment Outlook 2013」

職業生活設計の考え方

【個人調査】

- 自分自身の職業生活設計について、
 - ・ 正社員では、主体的に職業生活設計を考えたい(「自分で職業生活設計を考えていきたい」+「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」とする割合が約7割に上っている。
 - ・ 正社員以外では、主体的に職業生活設計を考えたいとする割合が半数以下に留まっている。なお、「わからない」とする者の割合が約3割と、正社員と比べて2倍以上高くなっている。

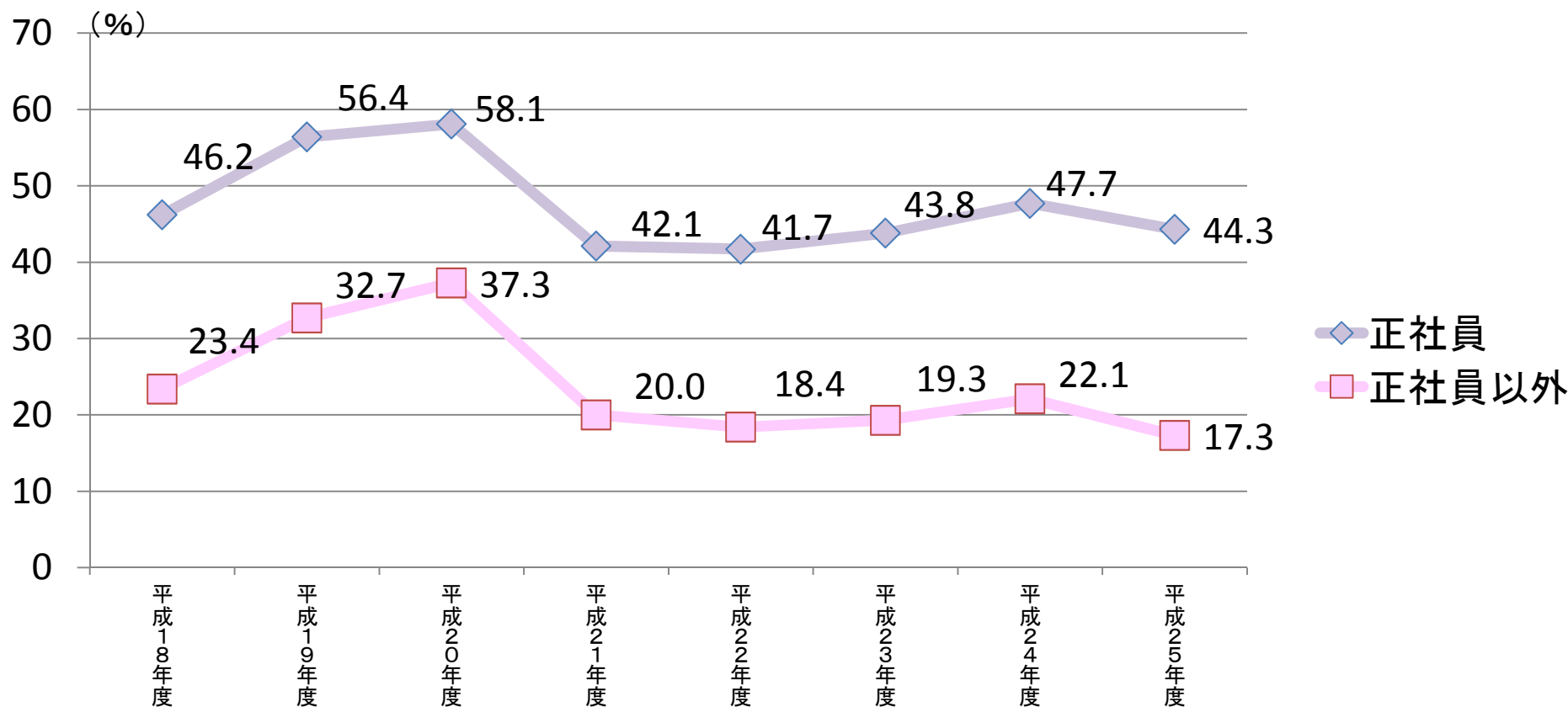


資料出所：平成25年度能力開発基本調査(調査対象年度は平成24年度)

自己啓発を行った労働者の割合

【個人調査】

- 自己啓発を行った労働者の割合は、
 - ・ 正社員の方が、正社員以外より高い。
 - ・ 正社員・正社員以外ともに、平成18年度から平成20年度までは上昇傾向にあったが、平成21年度に大幅に低下し、以降は正社員・正社員以外とも若干の上昇傾向にあったが、平成25年度は低下している。



資料出所: 厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成24年度)

(注) 1) 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。

2) 平成18年度、平成19・20年度、平成21年度以降はそれぞれ設問形式が異なるため、経年比較に当たっては留意が必要。

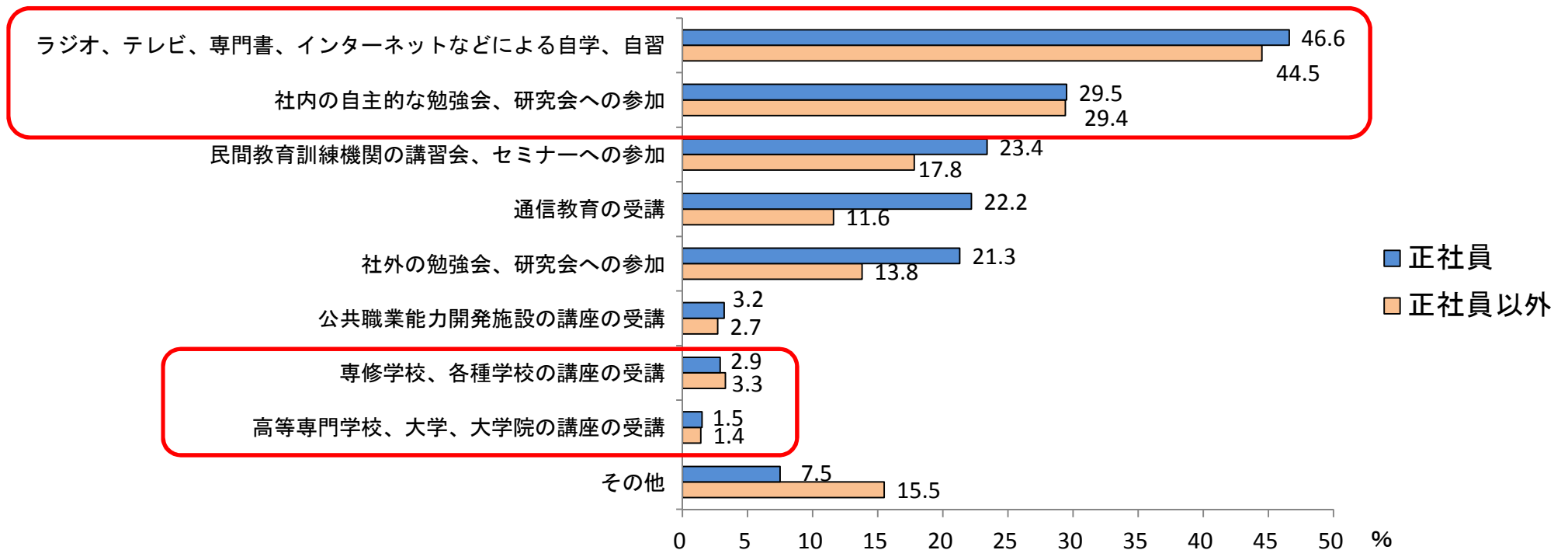
自己啓発の実施方法等

【個人調査】

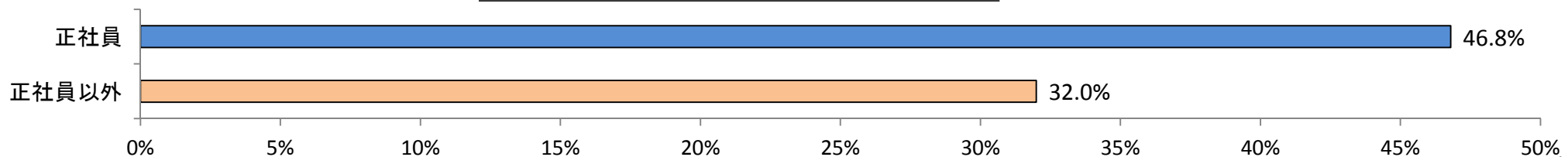
- 自己啓発の実施方法として、正社員・正社員以外ともに、
 - ・多いのは、「ラジオ、テレビ、専門書、インターネットなどによる自学、自習」や「社内の自主的な勉強会、研究会への参加」となっており、
 - ・少ないのは、「専修学校、各種学校の講座の受講」や「高等専門学校、大学、大学院の講座の受講」となっている。
- 自己啓発を行った者のうち、費用の補助を受けた者は、正社員では約47%、正社員以外では32%となっている。

※費用の補助主体は、「勤務先の会社」、「国の教育訓練給付金制度」、「労働組合」等

行った自己啓発の実施方法(複数回答)



自己啓発を行った者のうち費用の補助を受けた労働者



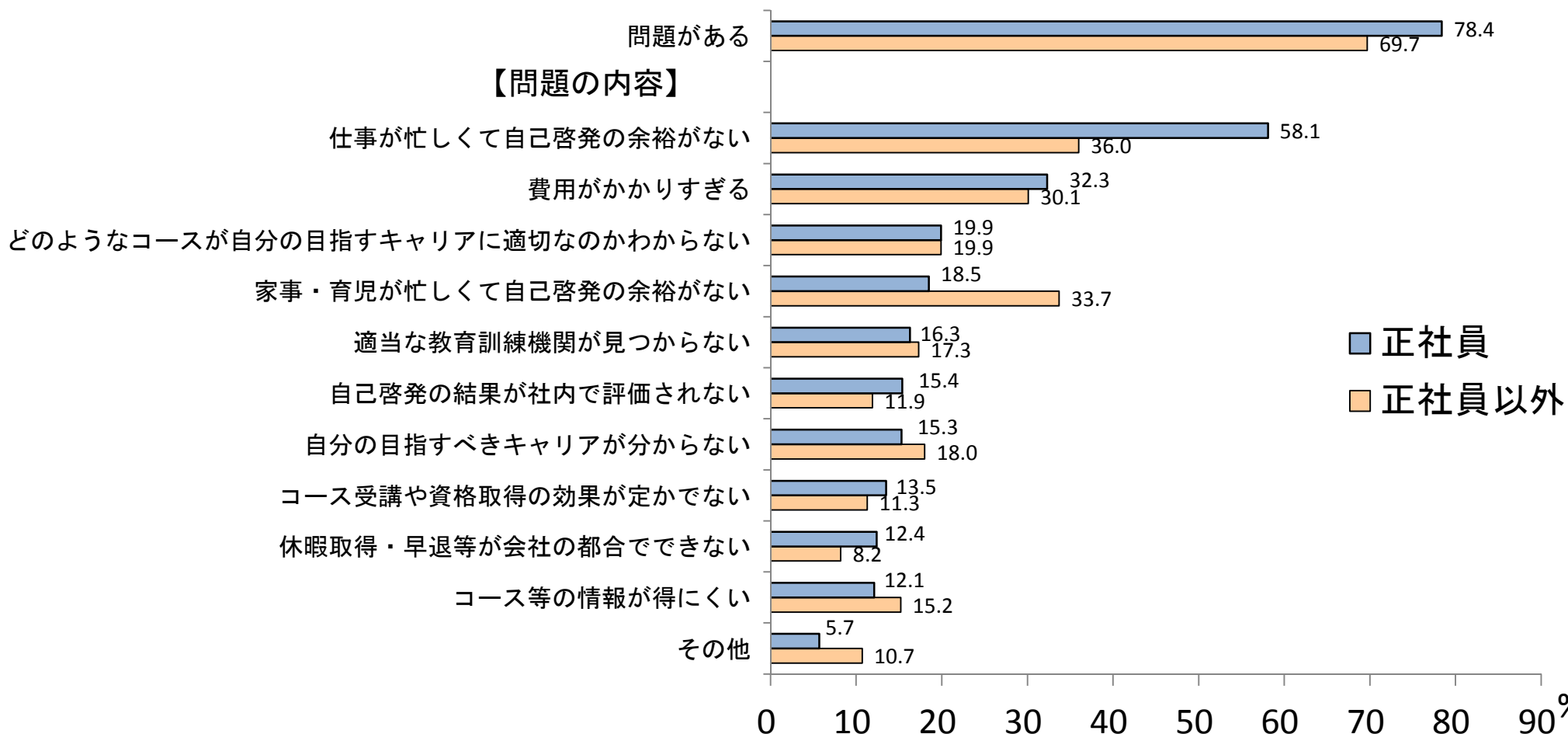
資料出所：平成25年度能力開発基本調査(調査対象年度は平成24年度)

自己啓発の問題点

【個人調査】

- 正社員・正社員以外ともに約7割が自己啓発に問題があると回答。
- その理由としては、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」、「費用がかかりすぎる」という回答の割合が高い。
※特に正社員は、仕事が忙しいことを理由に挙げる者が多い。

自己啓発に問題があったとした労働者の問題点(複数回答)

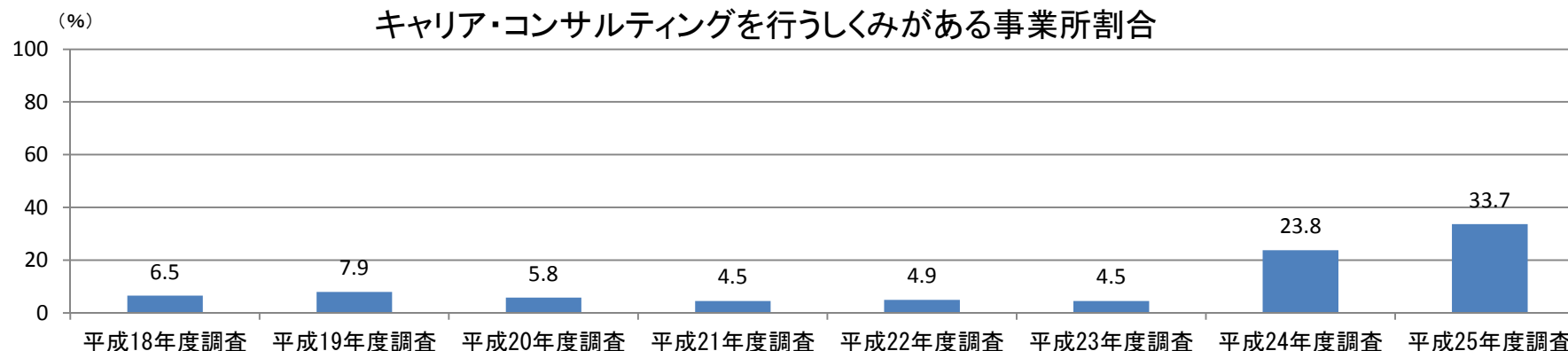


資料出所:平成25年度能力開発基本調査(調査対象年度は平成24年度)

企業におけるキャリア・コンサルティングの導入状況

【事業所調査】

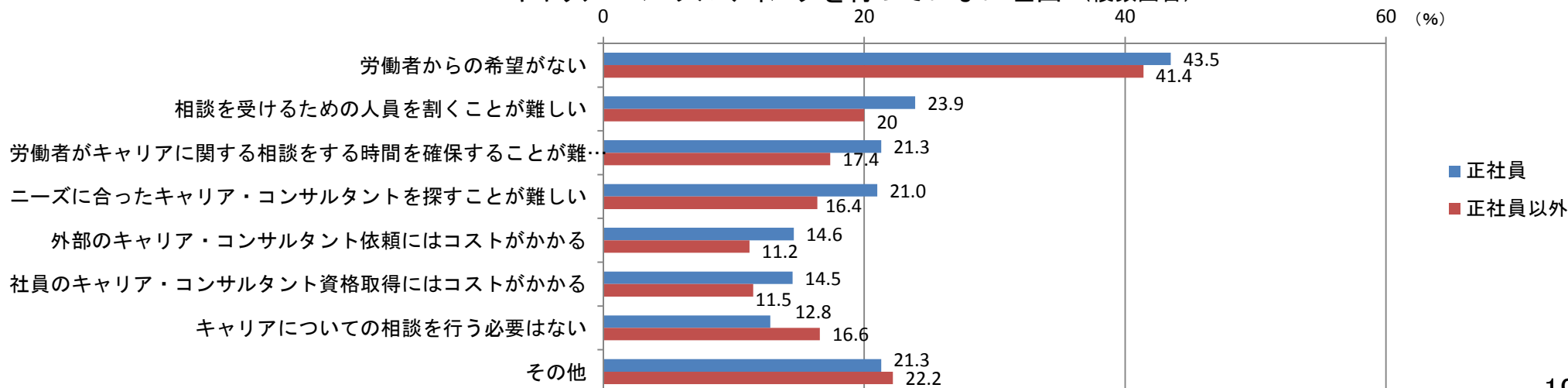
- キャリア・コンサルティングの導入事業所割合は、慣行として行われるものを含むと3割強。
- キャリアに関する相談を行っていない理由としては、正社員・正社員以外とも「労働者からの希望がない」が約4割、「相談を受けるための人員を割くことが難しい」が2割を超えている。



※ 平成23年度調査までは、制度としての導入の有無を調査。平成24年度調査からは、慣行として行われるものを含む。

【資料出所】「平成18年度～25年度能力開発基本調査」

キャリア・コンサルティングを行っていない理由（複数回答）



【資料出所】「平成25年度能力開発基本調査」(調査年度は平成24年度)

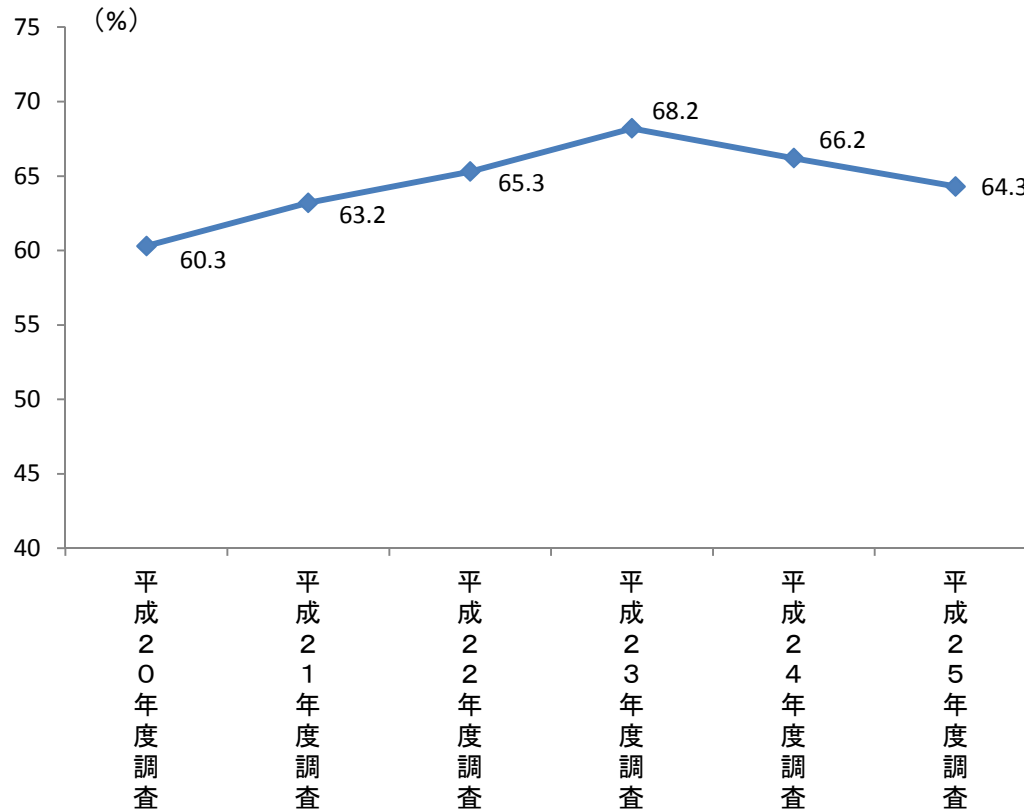
職業能力評価の実施状況・活用方法

【事業所調査】

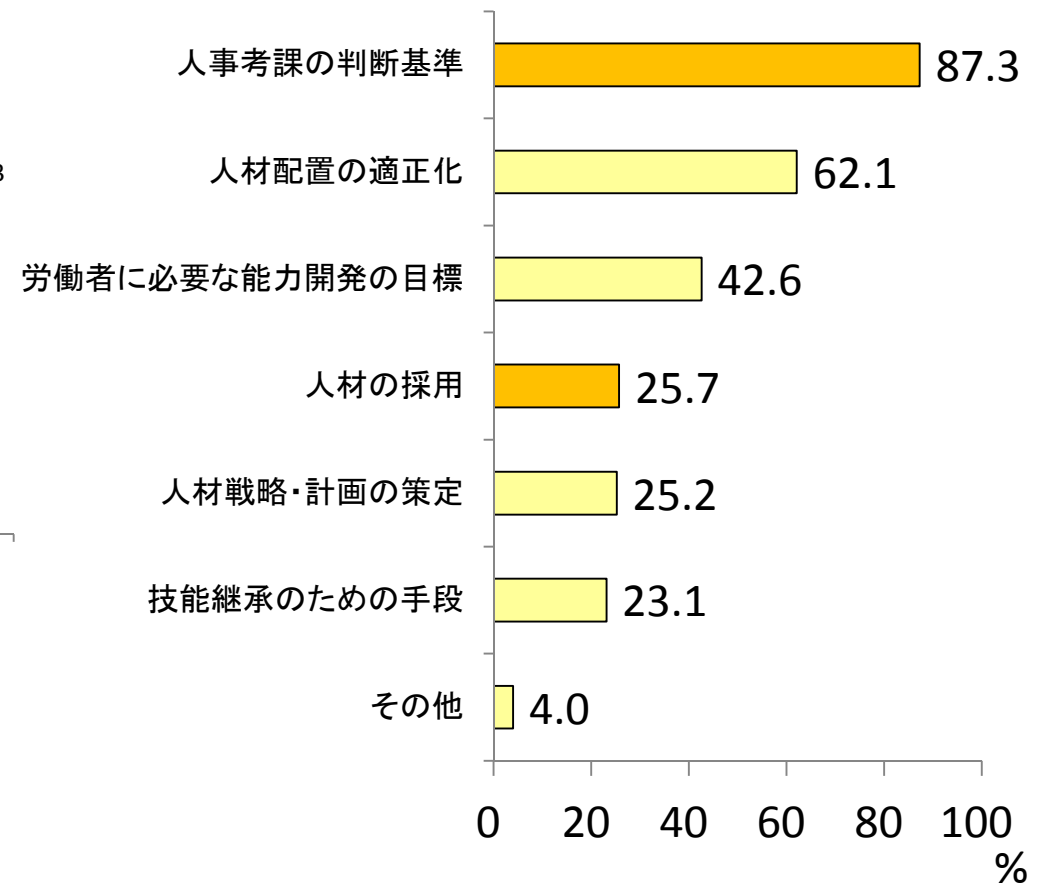
- 職業能力評価(※)を行っている事業所は6割台にとどまって推移している。
- 職業能力評価の活用方法としては、「人事考課の判断基準」が最も高く、「人材の採用」は少ない。

※「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、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した作成基準、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。

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)

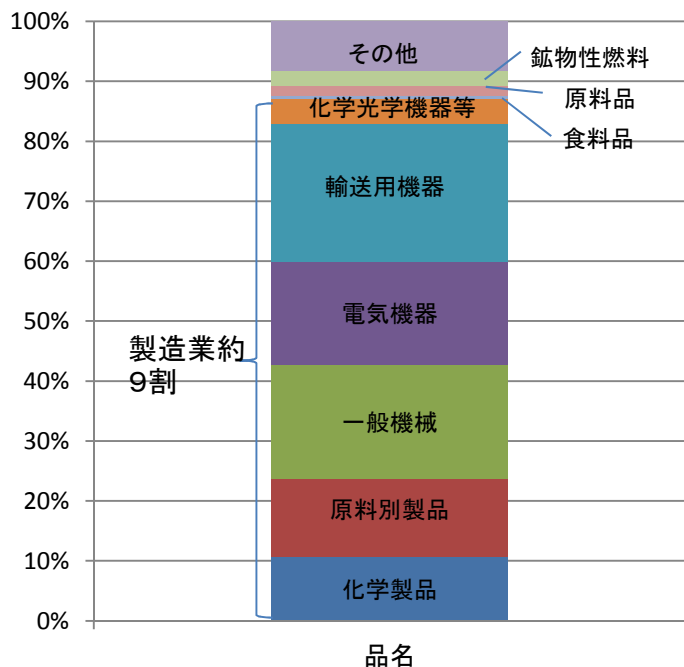


資料出所:平成25年度能力開発基本調査(調査対象年度は平成24年度)

ものづくり人材をはじめとする技能者育成に関する背景・課題

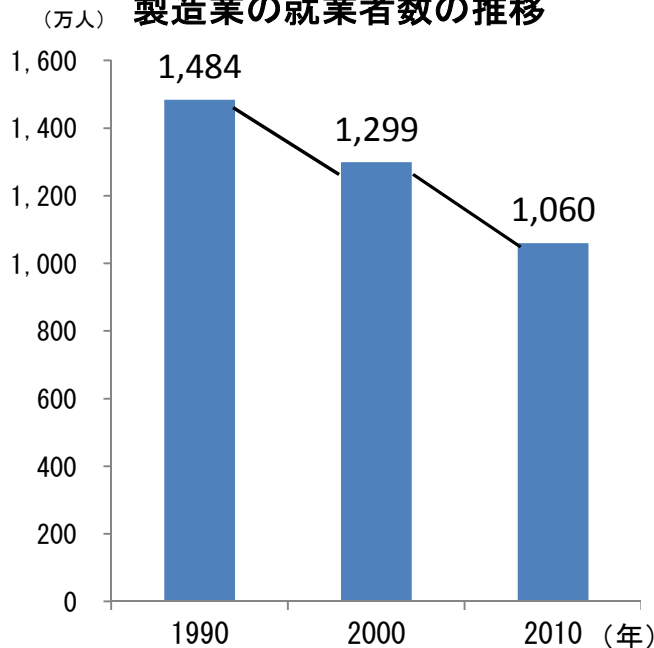
- 製造業は、日本の輸出額の約9割を占め、約1,000万人の雇用の受け皿となっている。
- 日本の技術レベルの高さや新しい技術を生み出す能力は、諸外国と比べ、秀でている。
- しかし、技能者育成が進まないこともあり、製造業の就業者数は減少傾向。

日本の輸出総額(約71兆円)に占める製造業の割合



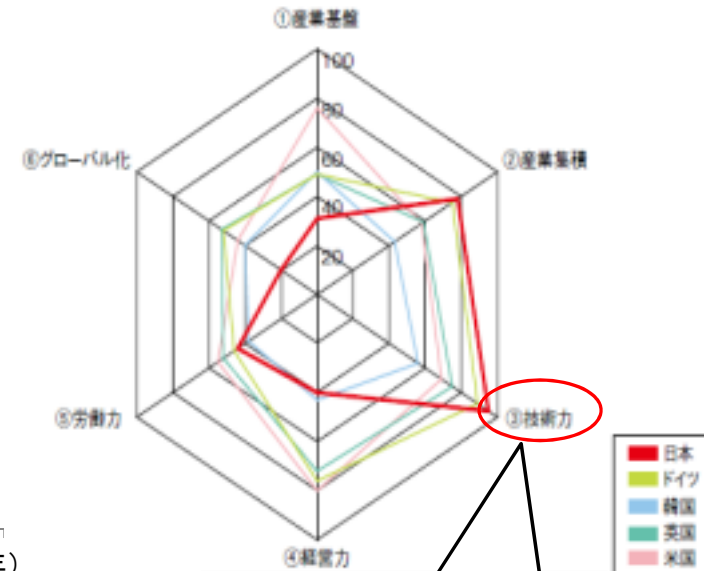
資料出所:財務省貿易統計(平成25年度分)

製造業の就業者数の推移



資料出所:総務省労働力調査(2010年は平成22年(新)基準人口による補間補正值)

主要国の製造業競争力チャート(日本・ドイツ・韓国・英国・米国)



製品・プロセスの独自性、新技術を生み出すイノベーションの能力など、企業の持つ技術レベルの高さと新しい技術を生み出す能力の高さを測る指標

資料出所:2013年版ものづくり白書

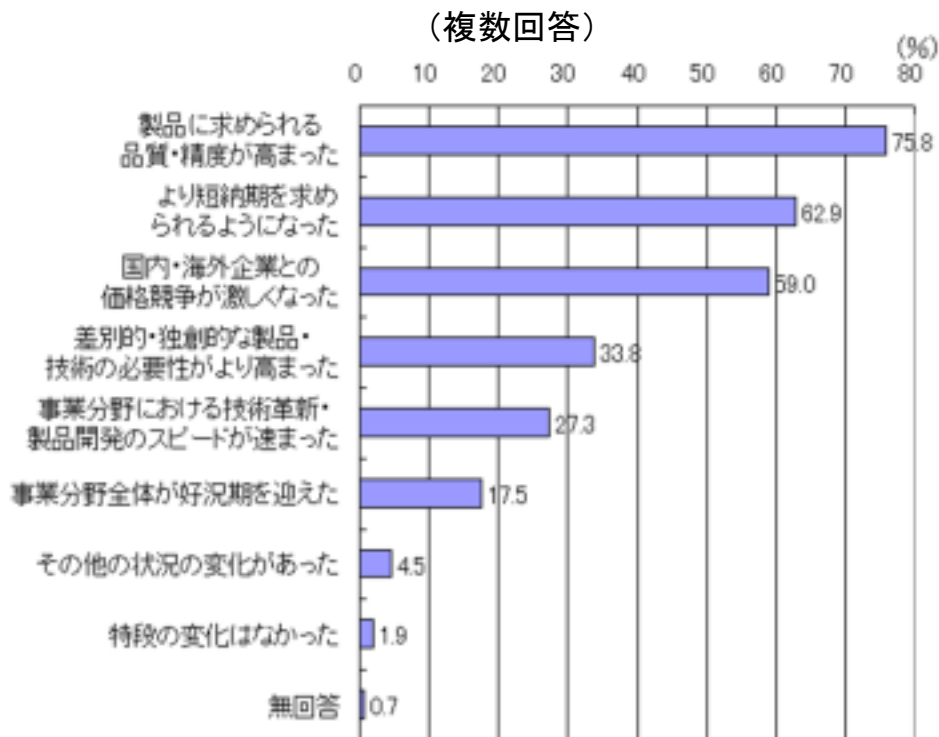
技能者育成が進まず、ものづくり人材の減少が続けば、失業率の悪化だけでなく、日本の競争力の源泉である技術力が低下し、日本の研究・開発の基盤も失われるおそれがある。

ものづくり産業の事業環境変化と技能系正社員に求められる知識・技能の変化

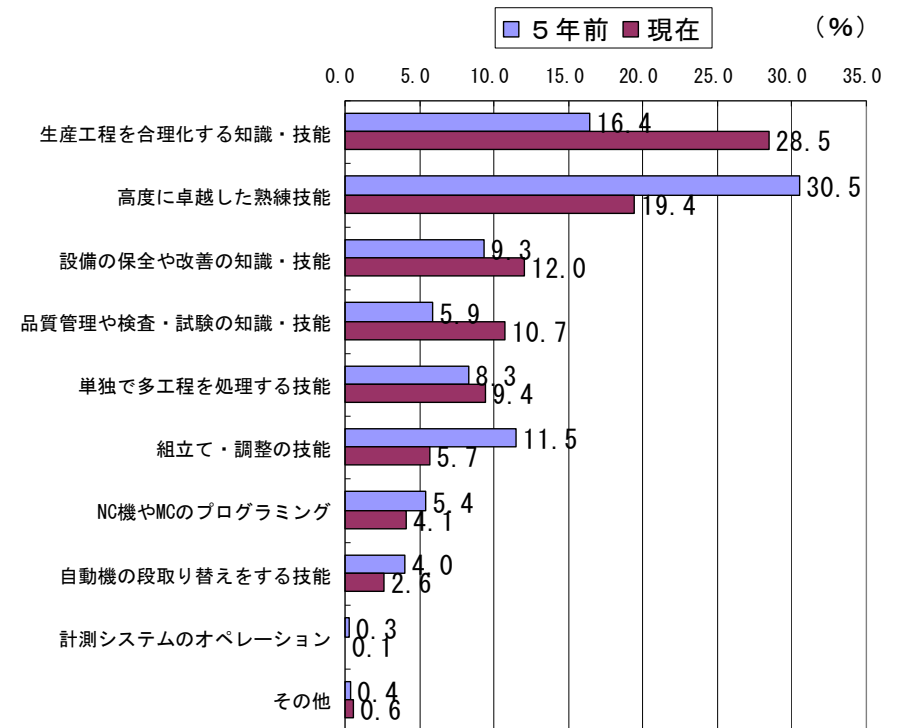
第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

- ものづくり産業における事業環境・市場環境の変化としては、「製品に求められる品質・精度の高まり」や「より短納期を求められること」等が挙げられる。
- 技能系社員に求められる知識・技能としては、「高度に卓越した熟練技能」などが減少する一方で、「生産工程を合理化する知識・技能」や「品質管理や検査・試験の知識・技能」などへのニーズが高まっている。

過去3年間における事業環境・市場環境の変化の状況認識



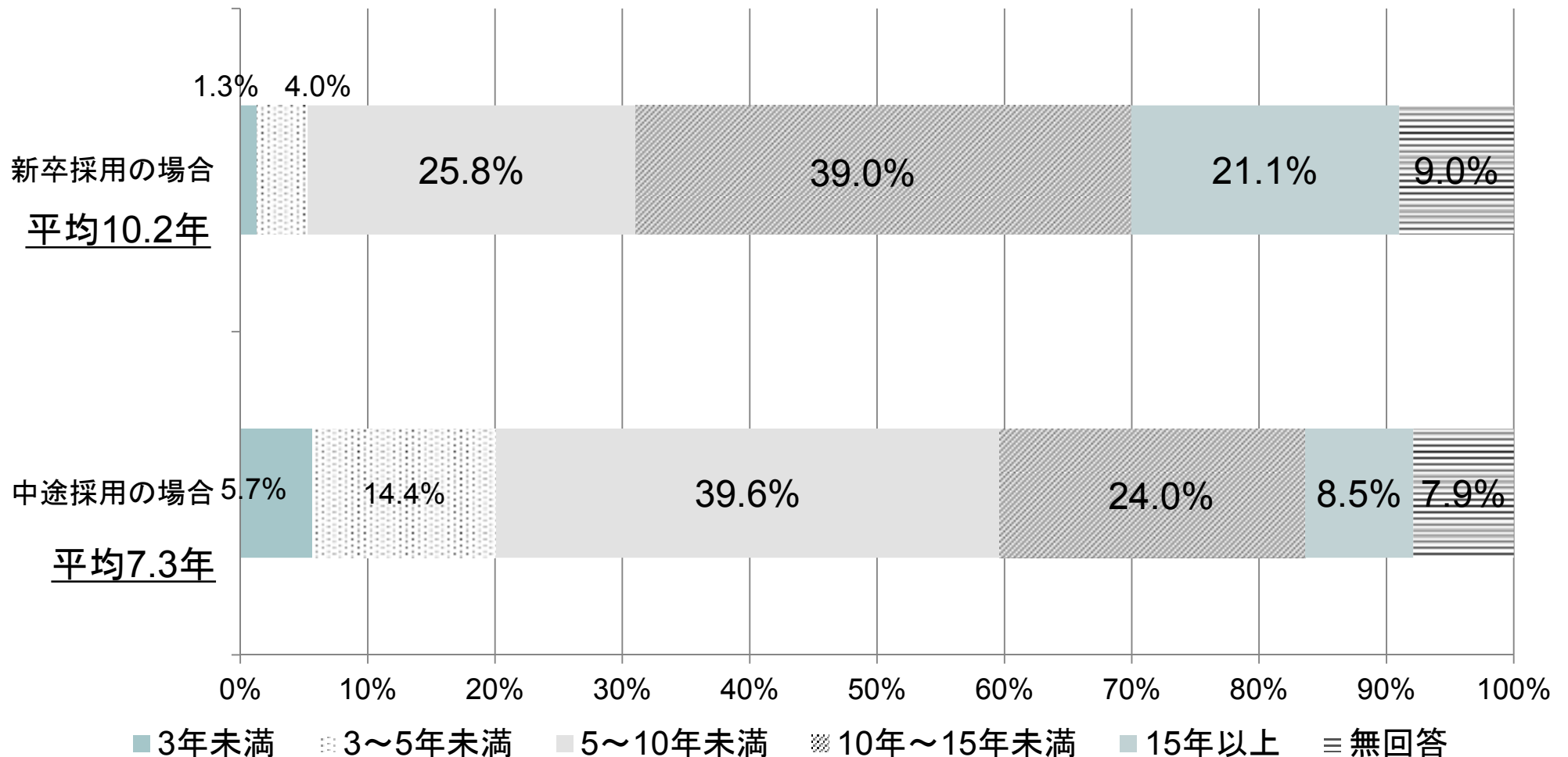
技能系正社員に求められる最も重要な知識・技能



資料出所：労働政策研究・研修機構「ものづくり産業における人材の確保と育成に関する調査」（2008年）

技能系正社員が中核的技能者になるまでに要する期間

技能系正社員が中核的技能者になるまでの採用時からの年数について、
 ○ 新卒採用の場合には、平均10.2年を要し、
 ○ 中途採用の場合であっても、平均7.3年を要する
 等、ものづくり分野の人材育成には、長時間を要する。

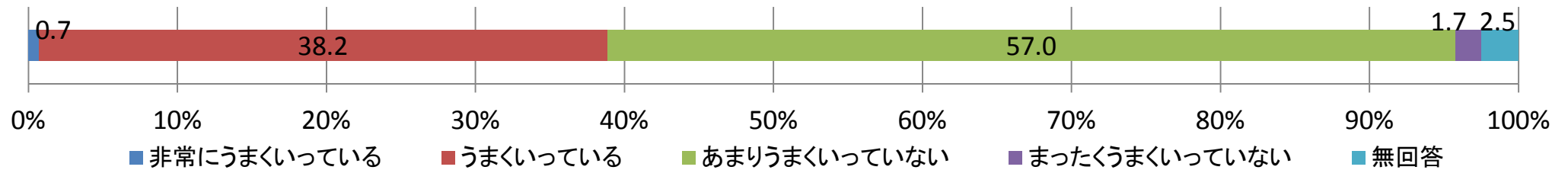


資料出所: (独)労働政策研究・研修機構「ものづくり現場における若年技能者及び中核的技能者の確保・育成に関する調査」(2013年)

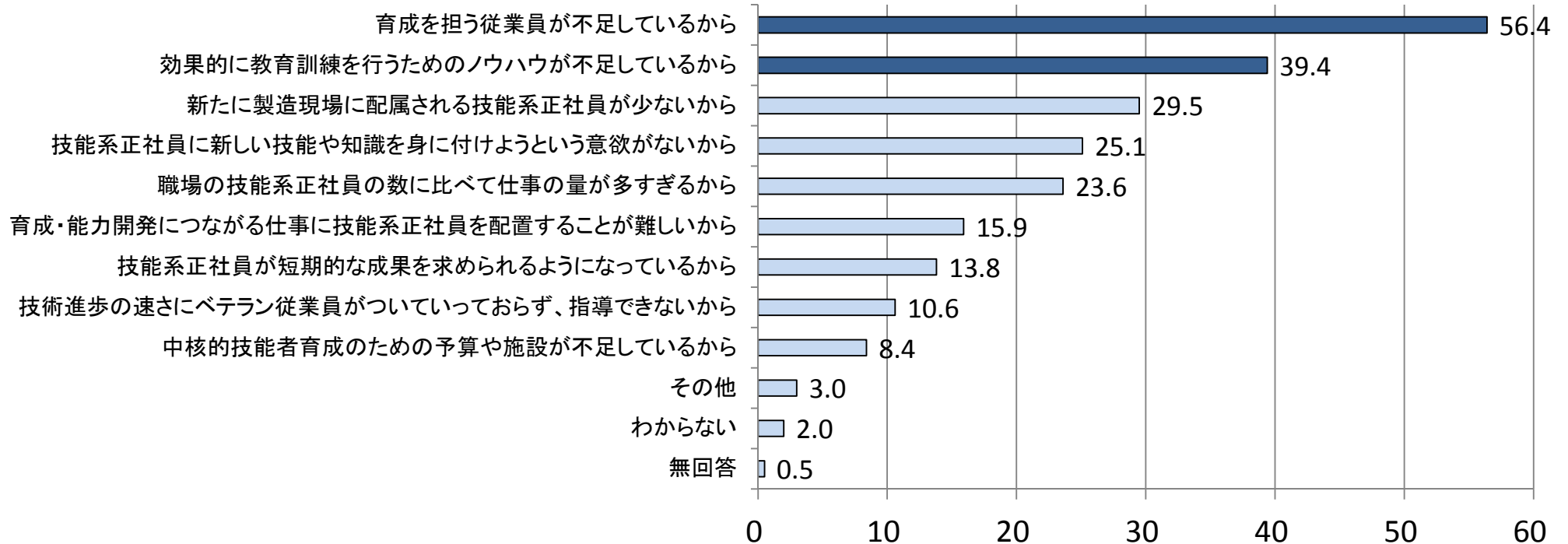
中核的技能者の育成状況及び育成がうまくいっていない要因

- 中核的技能者の育成状況について、約6割が「うまくいっていない」(「あまりうまくいっていない」+「まったくうまくいっていない」との回答)。
- その要因として、育成するための指導者の不足(約6割)やノウハウの不足(約4割)が挙げられる。

中核的技能者の育成状況 (n=2608)



中核的技能者の育成がうまくいっていない要因 (複数回答、n=1532、単位%)



2. 職業能力開発に係る現行制度・施策

(1) 職業能力開発促進法・ 職業能力開発基本計画

職業能力開発促進法の概要

総則	目的(第1条) ○職業訓練及び職業能力検定の内容の充実強化及びその実施の円滑化のための施策並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するための施策等を総合的かつ計画的に講ずること ○職業に必要な労働者の能力を開発し、向上させることを促進し、もって職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与すること	基本理念(第3条) ○職業能力開発の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、労働者の職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われること
	職業能力開発計画(第5条～第7条) ○厚生労働大臣は、職業訓練、職業能力検定その他職業能力の開発及び向上に関する基本となるべき計画(職業能力開発基本計画)を策定すること(第5条) ○都道府県は、職業能力開発基本計画に基づき、当該都道府県の区域内で行われる職業能力開発に関する基本となるべき計画を策定するよう努めること(第7条)	
職業能力開発の促進	事業主等の行う職業能力開発促進の措置(第8条～第14条) ○事業主等の行う職業能力開発促進の措置について、その内容、方法、実施体制等について規定	国及び都道府県による職業能力開発促進の措置(第15条～第15条の5) ○事業主等に対する国及び都道府県による援助、助成等の内容について規定
	国及び都道府県による職業訓練の実施等(第15条の6～第23条) ○国、都道府県等の行う公共職業訓練について規定	事業主等の行う職業訓練の認定等(第24条～第26条の2) ○事業主の行う職業訓練の認定等について規定
	実習併用職業訓練実施計画の認定等(第26条の3～第26条の7) ○実習併用職業訓練の実施計画の認定等について規定	職業能力開発総合大学校(第27条) ○指導員訓練等を行うための職業能力開発総合大学校について規定
	職業訓練指導員等(第27条の2～第30条の2) ○職業訓練指導員の免許、試験、資格の特例等について規定	
	職業訓練法人(第31条～第43条) ○認定職業訓練を行うことを主たる目的とする職業訓練法人について、設立根拠、人格、業務、登記等について規定	
	技能検定(第44条～第51条) ○労働者の技能の向上とその経済的社会的地位の向上を図ることを目的として行われる技能検定について規定	
中央職業能力開発協会(第52条～第78条) ○中央職業能力開発協会について規定	都道府県職業能力開発協会(第79条～第90条) ○都道府県職業能力開発協会について規定	雑則(第91条～第99条)
		罰則(第99条の2～第108条)

平成9年改正

- 公共職業訓練の高度化に伴う高度職業訓練の実施体制の整備
(当時の職業能力開発短期大学校で行っていた高度職業訓練に加えて、新たな高度訓練を行う施設として「職業能力開発大学校」を整備 等)
- 労働者の自発的な職業能力の開発・向上の促進
(事業主は、必要に応じて、有給教育訓練休暇等により、その雇用する労働者の自発的な職業能力の開発・向上を促進する旨の規定を整備 等)

平成13年改正

- 労働者の職業生活の設計に即した自発的な職業能力開発の促進
(労働者による「職業生活設計」について新たに法に位置付けるとともに、基本理念及び責務規定について整備)
- 職業能力評価制度の整備
(職業能力検定の整備に係る考え方を明らかにするとともに、技能検定制度については、民間機関に委託できる試験業務の範囲を拡大する(指定試験機関制度)等の整備)

平成18年改正

- 実習併用職業訓練制度(実践型人材育成システム)の創設
(事業主が講ずる措置として、実習併用職業訓練を実施することを追加したほか、実習併用職業訓練を実施しようとする事業主が作成する実施計画の厚生労働大臣による認定制度を創設 等)
- 若者等の熟練技能の習得促進
(熟練技能に関する情報を体系的に管理し、提供すること等を事業主の配慮規定として追加)
- 労働者の自発的な職業能力開発の促進
(事業主が講ずる措置として、勤務時間の短縮、再就職準備休暇の付与について追加)

過去の職業能力開発の今後の在り方に関する研究会の概要

平成12年報告(平成11年11月～平成12年7月)

<職業能力開発の現状>

- IT等の技術革新や経済のグローバル化の進展等によって内部労働市場が変化。労働移動の増加等により職業能力の市場価値を高める必要性が増大
- 職務編成の変化への対応や能力主義、成果主義の傾向への対応、キャリア形成の個別化への対応、労働移動の増加への対応のための能力開発支援、キャリア形成が必要

<基本的方向性>

- 職業生涯にわたるキャリア形成を施策の柱に位置づけ、労働者の適切なキャリア形成を支援
- これまでのキャリアをベースにした職業能力評価システムの構築
- エンployアビリティ向上施策の推進及び自己啓発促進のための環境整備
- 職業能力の高度化及び問題発見解決能力の涵養を目標とした施策の推進
- 自己啓発を施策の重要な手段として位置づけ

<今後推進すべき職業能力開発施策>

- 個別的なキャリア形成を支援するための体制の整備として、労働者が能力を「知る」・能力を「知らせる」仕組みの整備、労働者のキャリア形成を支援する仕組みの整備 等
- 個人の適正なキャリア形成を支援するための職業能力評価制度の整備として、職業キャリアをベースにした職業能力評価システムの開発・整備 等
- エンployアビリティ向上のための能力開発施策の推進として、公共職業能力開発施設等における教育訓練コースの多様化・弾力化 等
- 自己啓発への支援の強化として、能力評価をベースとしたコンサルティングや情報提供、就業時間の配慮や教育訓練休暇制度の普及・支援等の環境整備

平成17年報告(平成16年6月～平成17年4月)

<職業能力開発の現状>

- 企業の人材育成への投資が大幅に減少、OFF-JTやOJTの実施も低下傾向している。また企業は、能力開発を労働者主体と考える傾向
- 労働者自身が能力開発を行うにあたっては、時間的・金銭的問題が存在

<関係者に求められる役割・課題>

- 個人 → 個人の主体的な能力開発、職業生涯を通じた中長期的かつ継続的な取組
- 企業 → 長期的な視点からの雇用労働者への能力開発、労働者に求める能力・評価等についての提示、労働者の能力開発推進のための環境の整備 等
- 教育訓練機関 → 個人や企業の多様なニーズに沿った教育訓練機会の提供、インターネット等も活用し、身近な場での教育訓練機会の提供
- 行政 → 中長期的な人材育成方針の提示、職業能力開発のための社会的インフラ整備、個人や企業の取組に対する積極的支援 等

<今後の施策の方向性>

1 教育訓練の実施及びその機会の提供に関する支援

- ・企業の行う能力開発の環境整備として、企業に対し、能力開発の意義を示す好事例、具体的な取組事例に関する情報提供、能力開発に積極的な企業が社会的に評価される仕組みの整備 等
- ・個人の能力開発の支援として、労働者の中長期的な能力開発の取組支援(機会の提供、相談・情報提供等)、非正規労働者、女性、高齢者、障害者等が能力を十分発揮しつつ就労できるような多様な能力開発の推進、若年者、主婦等十分に職業訓練機会が得られない者への配慮
- ・国と地方公共団体の連携・役割分担による十分な教育訓練機会の提供

2 職業能力評価制度

- ・職業能力に関し、個人、企業の双方が明確かつ客観的に識別でき、かつ、社会全体で通用する共通の基準となる体系の整備 等

3 職業能力開発を行うに当たっての相談・情報提供

- ・ユーザーの視点に立った情報提供の仕組みの継続的な整備、キャリア・コンサルタント等の専門家による適切な支援、キャリア・コンサルタントの資質の確保 等

4 その他

- ・若年者の職業能力開発の充実、生涯を通じた職業能力開発の取組の推進、技能継承への対応、国際協力

第9次職業能力開発基本計画(平成23~27年度)の全体像

ー成長が見込まれる分野の人材育成と雇用のセーフティネットの強化ー

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

現状認識

- 少子高齢化や産業構造の変化、グローバル化等の社会経済環境の変化を背景に、労働力の需給両面にわたる構造的な変化が著しく進行。
- 職業能力形成機会に恵まれない非正規労働者の数や就業者に占める割合が増加。
- このような状況の下で、持続可能な活力ある経済社会を構築するには、若年者、女性、高齢者、障害者、非正規労働者を含めた一人一人が職業訓練等を通じて能力を高め、生産性を向上させることが不可欠。

今後の方向性

- 成長が見込まれる分野の人材育成や、我が国の基幹産業であり国際競争力を有するものづくり分野の人材育成が喫緊の課題。
- 雇用のセーフティネットの一環として、雇用保険を受給できない者も安心して職業訓練を受けることができる仕組みを創設。
- 能力本位の労働市場の形成に資するため、教育訓練と結びついた職業能力評価システムの整備。
- 個人の主体的な能力開発や企業による労働者の能力開発を支援。
- 国、地方公共団体、民間教育訓練機関、企業等の多様な主体が役割分担をしながら、企業や地域のニーズを踏まえつつ、我が国全体として必要となる職業訓練等を実施。

今後の職業能力開発の基本的施策の展開

1. 成長が見込まれる分野・ものづくり分野における職業訓練の推進

(1) 成長が見込まれる分野の人材育成

- ① 介護・福祉、医療、子育て、情報通信、環境等の分野において必要とされる人材育成の推進
- ② 人材ニーズの把握、訓練カリキュラムや指導技法の研究開発
- ③ 民間教育訓練機関の更なる活用
- ④ 大学等教育機関との連携強化

(2) ものづくり分野の人材育成

- ① 国は、先導的な職業訓練を含め高度な職業訓練を、都道府県は地域産業ニーズに密着した基礎的な技術・技能を習得させる訓練を実施
- ② 環境、エネルギー分野等の新しい分野の訓練の拡充

2. 非正規労働者等に対する雇用のセーフティネットとしての能力開発の強化

(1) 雇用のセーフティネットとしての職業訓練の役割と機能強化

- ① 中央と地方の協議会を活用して、職業訓練を実施する分野や規模等に関する年度計画の策定
- ② 離職者に対する公共職業訓練の実施

(2) 第2のセーフティネットの創設

雇用保険を受給できない求職者に対する第2のセーフティネットとして無料の職業訓練及び訓練期間中の生活を支援し、訓練受講を容易にするための給付を行う「求職者支援制度」を恒久制度として創設

(3) ジョブ・カード制度の普及促進

- ① ジョブ・カードを職業能力開発施策の基本ツールとして活用
- ② 国が中心となった関係機関による緊密な連携・協力体制の枠組みの下での普及・促進
- ③ 求職者支援制度においても活用

3. 教育訓練と連携した職業能力評価システムの整備

- ① 職業能力評価と教育訓練を体系的に結びつけた「実践キャリア・アップ戦略(キャリア段位制度)」の構築
- ② 職業能力評価基準の普及・促進
- ③ 技能検定制度が社会的ニーズにあったものとなるよう見直し

4. 職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進

(1) 個人の主体的な能力開発の支援

就職・転職時等必要とときにキャリア・コンサルティングを受けられる環境の整備

(2) 企業による労働者の能力開発の支援

キャリア形成促進助成金等の効果的な活用

(3) キャリア教育の推進

教育施策と密接に連携した職業能力開発施策の展開

5. 技能の振興

- ① 各種技能競技大会の実施等による技能の重要性の啓発
- ② 技能者との交流等による若年者への技能の魅力の紹介

6. 特別な支援を必要とする者に対する職業能力開発の推進

長期失業者、学卒未就職者、ニート等の若年者、母子家庭の母、障害者等に対する能力開発

7. 職業能力開発分野の国際連携・協力の推進

- ① 開発途上国への訓練指導員の派遣等による職業訓練の実施の支援
- ② 開発途上国における日本型技能評価システム構築の支援
- ③ 新たな技能実習制度の適切な実施

8. 我が国全体の職業能力開発のプロデュース機能(総合調整機能)の強化

(1) 職業能力開発のビジョン・訓練計画の策定

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

(2) 職業訓練のインフラの構築

- ① 訓練カリキュラム、指導技法、就職支援技法の開発、普及、② 訓練に係る情報の提供、品質の確保、③ 訓練指導員等の育成・確保、④ 職業能力の評価システムの整備、⑤ 職業訓練の実施体制の整備

(2) 職業能力開発施策の概要

職業能力開発施策の概要(平成26年度)

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

○「職業能力開発基本計画」(実施目標、基本事項等を定めた5カ年計画)に基づき実施 ※平成23年度から第9次計画

【26年度予算額(能開局全体)：1733億円】 一般：93億円
 雇用：1639億円
※予算については、能開局要求分のみ
 ※ 緊急人材育成・就職支援基金を積み増し、地域若者サポートステーション事業を実施

離職者の
能力開発

国・都道府
県が責務を
負う

職業能力の
開発・向上

公的職業訓練の実施

【26年度予算額：1248億円】

- 公共職業訓練(離職者、在職者、学卒者) 一般：71億円 (ほぼ全てが義務的経費)
 雇用：1177億円 (求職者支援制度の予算には、国庫負担への繰り入れ分は含んでいない。)
 <実施主体：国(※)、都道府県>
 (※独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が国の業務を代行)
 訓練施設内・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
- 求職者支援制度による職業訓練(離職者) **H23年10月～**
 <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
 - ・訓練期間中の給付等の支援

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事業
 【25年度補正予算額：35億円(基金で実施)】 一般：35億円
H18年度～

在職者の
能力開発

事業主が一次的に責務を負い、国・都道府県は必要な援助等を行う

職業能力評価
・技能振興

事業主等の行う教育訓練の推進

【26年度予算額：272億円】 雇用：272億円

キャリア形成促進助成金(**H13年度～**)、キャリアアップ助成金(**H25年度～**)
 認定職業訓練制度(**昭和44年度～**)

労働者のキャリア形成支援

【26年度予算額：23億円】 一般：0.2億円
 雇用：22.6億円

教育訓練給付(**H10年12月～**)、専門実践教育訓練給付(**H26年10月～**)
 キャリア・コンサルティング施策の推進

ジョブ・カード制度

ジョブ・カード
 (職務経歴、訓練結果等が盛り込まれたシート)
 ※採用時の評価に有効
 【26年度予算額：22億円】
 雇用：22億円
H20年度～

職業能力評価制度

【26年度予算額：55億円】 一般：0.1億円
 雇用：54.6億円

- 技能検定(**昭和34年度～**)、職業能力評価基準の策定(**H14年度～**)等
- 技能の振興**
- 技能五輪等の推進(**昭和38年～**)、卓越技能者(現代の名工)の表彰(**昭和42年～**)、ものづくりマイスター(**H25年度～**)等

協 国
力 際

技能実習制度

政府間の技術協力、国際機関等を通じた技術協力

【26年度予算額：7億円】 一般：4.1億円
 雇用：1.9億円
 労災：0.8億円

(3) 公的職業訓練

公的職業訓練(公共職業訓練・求職者支援訓練)の全体像

離職者向け(無料(テキスト代等は実費負担))

公共職業訓練

- 対象:ハローワークの求職者 **主に雇用保険受給者**
- 訓練期間:概ね3月~1年
- 給付金:雇用保険法に基づく各種手当
(基本手当+受講手当(500円/訓練日)+通所手当+寄宿手当)を支給
※訓練を受講する場合、基本手当給付日数の延長措置あり
- 実施機関
 - 国(ポリテクセンター)
主にものづくり分野の高度な訓練を実施(金属加工科、住宅リフォーム技術科等)
【運営費】交付金
 - 都道府県(施設内訓練)
地域の実情に応じた多様な訓練を実施(具体的には、自動車整備科等)
【運営費】交付金+都道府県費
 - 委託先:民間教育訓練機関等(都道府県からの委託)
事務系、介護系、情報系等高額な設備を要しない訓練を実施
【運営費】委託費:標準上限6万円/人月
※一部コースにおいて、訓練修了者の就職率に応じて委託費の額に差を設け、就職へのインセンティブを高めている(5万円~7万円/人月)

求職者支援訓練

- 対象:ハローワークの求職者 **主に雇用保険を受給できない方**
- 訓練期間:3~6か月
- 給付金:職業訓練受講給付金
(月10万円+交通費(所定の額))の支給
※本人収入が月8万円以下等、一定の要件を満たす場合
- 実施機関
 - 民間教育訓練機関等(訓練コースごとに厚生労働大臣が認定)
【運営費】訓練実施機関に対する奨励金
<実践コース>訓練修了者の就職率に応じて奨励金の額に差を設け、就職へのインセンティブを高めている(5万円~7万円/人月)
<基礎コース>受講者数に応じた定額制(6万円/人月)
 - 実践コースの主な訓練コース
 - ・介護系(介護福祉サービス科等)
 - ・情報系(Webクリエイター養成科等)
 - ・医療事務系(医療・調剤事務科等)等



ジョブ・カードを交付し、訓練実施機関(注:一部は職業紹介の許可を取得)とハローワークで連携して就職支援を実施。

在職者向け

- 対象:在職労働者(有料)
- 訓練期間:概ね2日~5日
- 実施機関:○国(ポリテクセンター) 【運営費】交付金
○都道府県 【運営費】交付金+都道府県費

学卒者向け

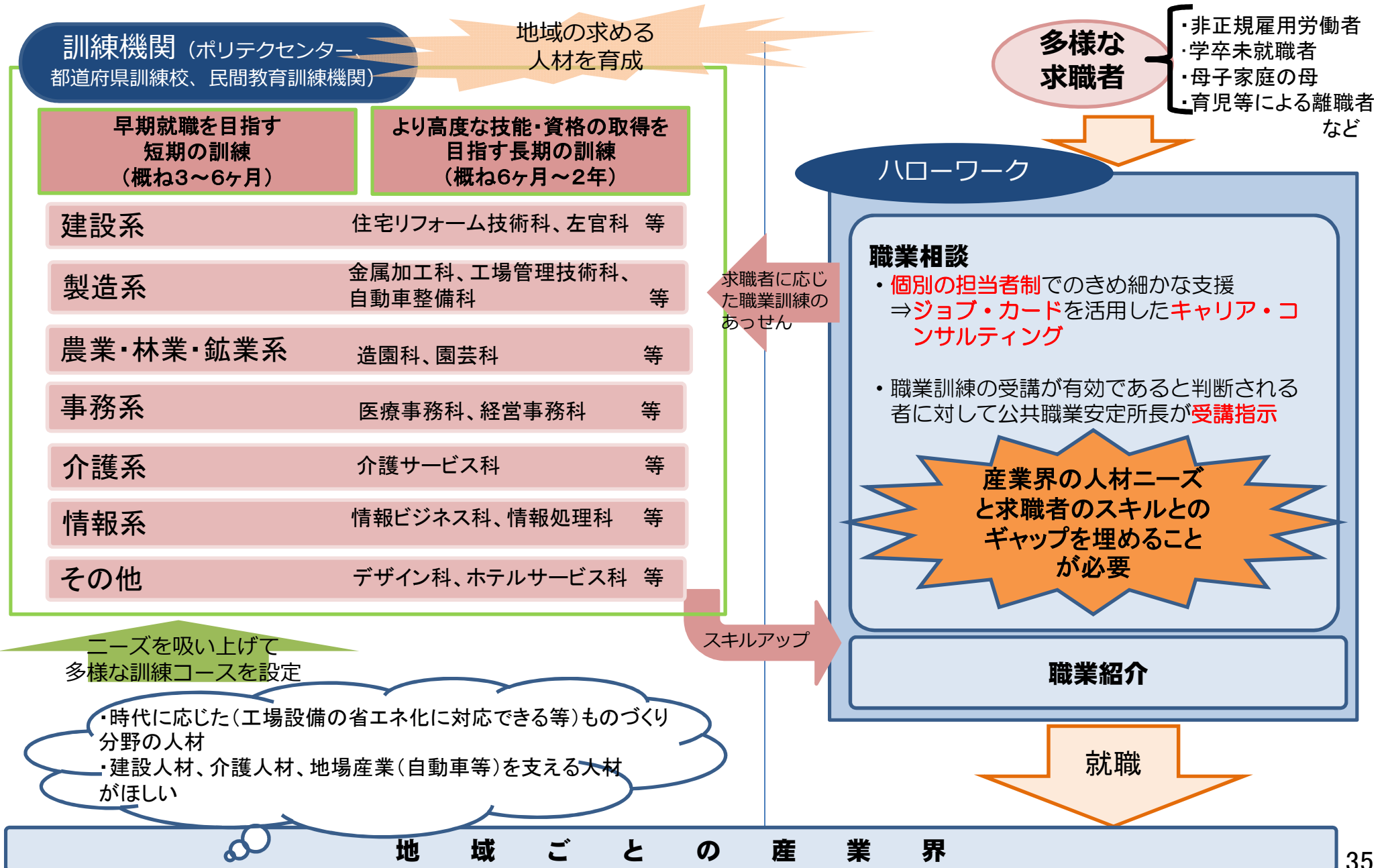
- 対象:高等学校卒業者等(有料)
- 訓練期間:1年又は2年
- 実施機関:○国(ポリテクカレッジ) 【運営費】交付金
○都道府県 【運営費】交付金+都道府県費

平成24年度 公共職業訓練 実績	合計		国(ポリテクセンター等)		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	151,552	—	30,363	—	121,189	—
うち施設内	41,730	81.0%	30,322	84.9%	11,408	73.0%
うち委託	109,822	69.2%	41	68.3%	109,781	69.2%
在職者訓練	103,001	—	49,555	—	53,446	—
学卒者訓練	18,561	93.9%	5,903	97.8%	12,658	92.7%
合計	273,114	—	85,821	—	187,293	—

平成24年度求職者支援訓練 実績 受講者数合計:98,541人
(基礎コース)26,256人 就職率:80.6% (実践コース)72,285人 就職率:79.5%

離職者に対する公的職業訓練（公共職業訓練・求職者支援訓練）の流れ

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会



職業訓練における国(高障求機構)・都道府県・民間教育訓練機関の役割分担

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

国(高障求機構)

訓練規模(H24(確定値))

離職者訓練：30,322人
 学卒者訓練：5,903人
 在職者訓練：49,555人

就職率
84.9%

就職率
97.8%

特徴

- 離職者訓練や、高度な学卒者訓練を実施。
 - 民間で実施していないものづくり分野を中心に実施。
 - 全国ネットワークによるスケールメリット(※)を活かし、
 - ①全国異動により計画的に育成された職業訓練指導員、
 - ②職業能力開発総合大学校を中心に全国各施設からの改善提案を反映したカリキュラムにより、全国規模で訓練水準を維持・向上
- ※ 震災や雇用情勢の急激な悪化等の際、指導員や訓練資源を柔軟に投入。

都道府県

訓練規模(H24(確定値))

離職者訓練：11,408人(うち3割5分が東京都)
 学卒者訓練：12,658人
 在職者訓練：53,446人

就職率
73.0%

就職率
92.7%

特徴

- 基礎的な学卒者訓練や、地域産業の人材ニーズに対応した離職者訓練を実施。
 (木工関係などいわゆる生業系や、自動車整備等を実施)
- 個々の財政事情等により、実施状況には大きな格差有り。
 (5県で離職者訓練実績がゼロ。
 当該5県機構訓練受講者：3,659人)
- 訓練指導員の異動は、基本的には当該都道府県のみ

民間教育訓練機関

訓練規模(H24・速報値)

離職者訓練(速報値)：208,363人
 専修学校生徒数：650,501人
 教育訓練給付：130,218人

就職率
 委託訓練：69.2%
 求職者支援訓練：79.5%(実践コース)

特徴

- 事務系、介護系、情報系等高額な設備を要しない教育訓練機会を提供。
- 専修学校、教育訓練企業、公益法人等が実施可能な訓練を実施。
- 国は民間委託訓練や求職者支援訓練を通じて、求職者に対し民間が実施する訓練機会を提供。

各都道府県の地域訓練協議会(地域の労使団体、高障求機構、都道府県、民間教育訓練機関がメンバーであり、労働局が事務局)において、機構、都道府県、民間教育訓練機関の行う各都道府県の訓練計画を策定。

訓練科目

例：金属加工科、機械加工技術科、スマート電力監視システム設計製作科 等

訓練科目

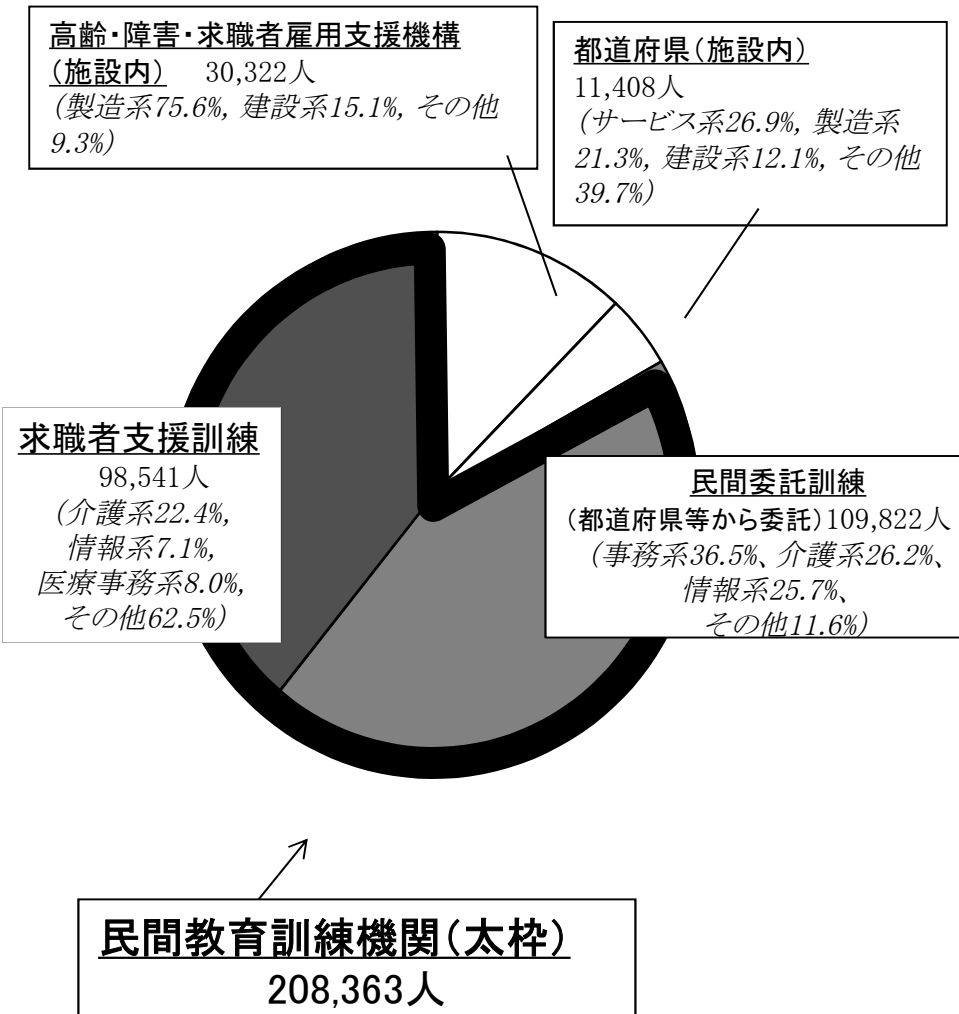
例：自動車整備科、木工科、介護サービス科、情報サービス科、陶磁器製造科 等

訓練科目

例：経理、医療事務、OA・コンピュータ研修 等

離職者訓練の実施状況

平成24年度は**250,093人**に訓練を実施。
約8割は民間教育訓練機関により実施。



○民間教育訓練プロバイダーの

推計数 15,105

(内訳)

－ 民間企業	4,351
－ 経営者団体	5,196
－ 公益法人	2,650
－ 専修・各種学校	2,142
－ 大学等	766

○市場規模 約1.3兆円

(資料出所)「日本の職業能力開発と教育訓練基盤の整備」(労働政策研究・研修機構2007年)

公共訓練(委託訓練について)

○ 地域企業の様々な人材ニーズに対応するため、民間教育訓練機関等のノウハウを活用し、即戦力人材等の育成を目指して、多様な職業訓練機会を確保
(平成24年度実績109,781人：就職率69.2%)

<委託先機関の主な例>

株式会社等 51.0%、専修学校・各種学校等21.8%、事業主・事業主団体8.0%、社会福祉法人7.3%、職業訓練法人4.0%、NPO法人3%、大学等2.3%、一般公益法人1.6%、その他1%

早期就職を目指す訓練

<標準3~6ヶ月>

知識等習得コース

座学・実技を中心とした訓練コース。早期就職に必要な知識・技能等を短期間で効率的に付与。主に3ヶ月程度の訓練期間で、ITや介護などの基礎的な技術を習得、現場の支え手となる人材を養成。

日本版デュアルシステム（委託訓練活用型）

座学・実技と企業実習を組み合わせた訓練コース。企業での実習期間を加えることにより、現場で役立つ即戦力を身に付け、実務経験者に匹敵する人材を養成。

実践的人材育成コース

大学等を活用し、高度なIT分野、マーケティング、観光分野など成長分野の実践的な訓練を実施。高い仕上がり像を目指し、企業において中核的な役割を果たす人材を養成。

資格取得コース

2年間の長期訓練の設定を可能とし、養成施設での訓練受講により人材ニーズの高い介護・保育分野での介護福祉士又は保育士の資格取得者を養成。

母子家庭の母等の職業的自立促進コース

母子母、生活保護受給者等を対象とし、就業に向けた意欲喚起、意識付けに重点を置いた準備講習や訓練中の託児サービスを付加した訓練を実施。

母子家庭の母等の特性に応じた訓練コース

DV被害者等を対象とし、心理的な配慮や訓練中の託児サービスを付加した訓練。あらゆる職種への就職の可能性を広げる横断的スキル(主にIT分野)を習得。

定住外国人向け職業訓練コース

定住外国人向けに日本語能力等に配慮した訓練を実施。地域のニーズに応じたITや介護などの基礎的な技術を習得し、現場の支え手となる人材を養成。

刑務所出所者向け職業訓練コース

刑務所出所者を対象とし、刑務所出所者の属性に配慮した農作業等の職業訓練を実施。職業自立を通じて社会復帰を目指す人材を養成。

より高度な技能・資格の取得を目指す訓練

<標準6ヶ月~2年>

受講生の個別の事情に配慮した訓練

<標準3~6ヶ月>

ハローワークで把握した人材ニーズや労・使・関係機関で構成する地域訓練協議会での議論などを訓練設定に反映

求職者支援制度の趣旨・目的

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

対象者

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

訓練

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

給付金

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

訓練受講者に対する就職支援

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

1. 訓練の種類

* 訓練期間：3か月～6か月の間で設定

- ・基礎コース（基礎的能力を習得する訓練）－職種・業種横断的な訓練
- ・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）－介護、IT、医療事務等の分野の訓練

2. 訓練の認定

- ・厚生労働大臣が認定。
（職業訓練実施計画で定めた上限値を上回る申請があった場合は、これまでの就職実績等が高いものから認定。）
- ・求職者支援訓練の質の向上を図るため、就職実績が一定の水準以下の場合等は認定しない。
このため、次のような要件を設定。
＜訓練内容等に関する要件＞
 - ・求職者支援訓練を認定申請する前3年間において、同程度の期間及び時間の職業訓練を実施した実績があること。
 - ・講師は、専門知識等に加え、「担当科目の内容を指導した十分な経験を有すること」も必要であること。
 - ・習得状況を毎月評価すること、修了評価すること、修了評価を記載したジョブ・カードを交付すること。
 - ・求職者支援訓練の受講者の就職実績が著しく悪くないこと。＜就職支援に関する要件＞
 - ・就職支援責任者を配置すること。

3. 訓練実施機関に対する奨励金

- ・実践コース：就職実績に応じた支払制度
訓練修了者のうち、特に安定した雇用が実現した（雇用保険被保険者となった）者が

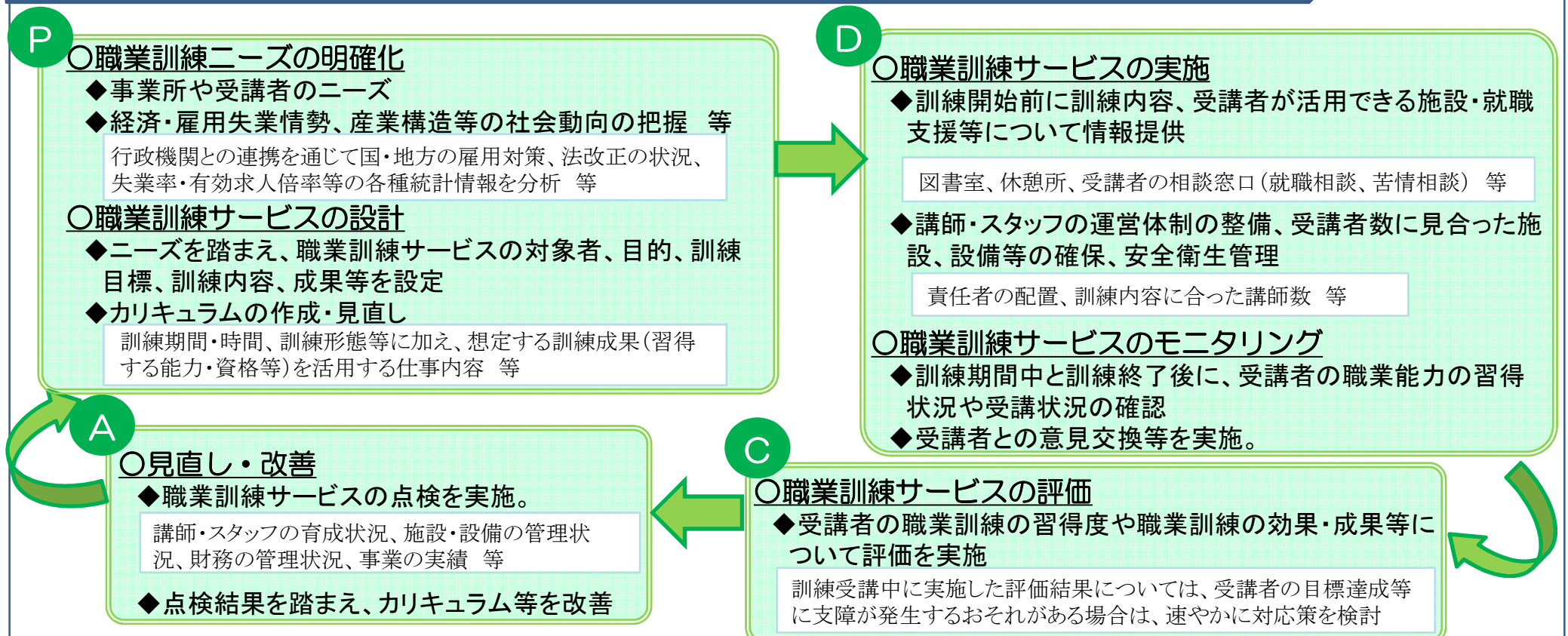
60%以上の訓練	7万円／人月
35%以上60%未満の訓練	6万円／人月
35%未満の訓練	5万円／人月
 - ・基礎コース：受講者数に応じた定額制
6万円／人月
- 〔 ※ 平成26年6月30日以前に開始したものは、
55%以上の訓練は7万円／人月、40%以上55%未満の訓練は6万円／人月、40%未満の訓練は5万円／人月 〕

民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン －訓練の質の向上のために－

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

- 委託訓練や求職者支援訓練の担い手として民間教育訓練機関が果たす役割が増大しており、**訓練の質の向上が喫緊の課題**。(平成24年度の職業訓練のうち、約8割が民間教育訓練機関が実施。)
- H22.9の「**ISO29990**」(非公式教育・訓練のための学習サービス事業者向け基本的要求事項)の発行も踏まえ、**厚生労働省がH23.12に「民間教育訓練機関における職業訓練サービスガイドライン」を策定**。

PDCAサイクルを活用した職業訓練の運営 －訓練成果だけでなく、サービス全体の質を向上－



事業運営の基礎

- ①マネジメントシステムの確立
(PDCAサイクルを導入し、責任者を任命した上で品質に関する方針・目標を定め、その目標を達成するためのシステムを確立)

- ②事業戦略・計画を文書化
- ③マネジメントシステムに関する情報を講師・職員で共有
- ④マネジメントシステムの運用状況の記録・文書管理
- ⑤財務管理・リスク管理

(4) 事業主等に対する支援

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があり、現在、全国で1,139(法人:586施設、法人以外の団体:207施設、単独事業主:346施設(平成24年度実績))の認定職業訓練施設があり、訓練科は2,646科が設置されている。

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(長期課程:約7,000人、短期課程:約23万人(平成24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

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

キャリア形成促進助成金

制度概要

職業訓練などを実施する事業主等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

- ※ 事業主にあつては、事業内職業能力開発計画・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
- ※ 事業主団体等にあつては、訓練実施計画を作成することが必要
- ※ 1コースあたり20時間以上（海外で実施する訓練の場合は30時間以上）の訓練が対象

助成内容		助成額	
① 政策課題対応型訓練			
①成長分野等人材育成コース	大企業・ 中小企業	賃金助成：1h当たり800円 (400円) 経費助成：1/2 (1/3) ※()額は大企業の額	
②グローバル人材育成コース			健康・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練 海外関連業務に従事する人材育成のための訓練(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む)
③育休中・復職後等能力アップコース			育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
【平成26年10月1日新設予定】 ④中長期的キャリア形成コース			中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練
⑤若年人材育成コース	中小企業	賃金助成：1h当たり800円 経費助成：1/2 ※⑦については企業における実習の助成あり(1h当たり600円)	
⑥熟練技能育成・承継コース			採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練 熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練
⑦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
⑧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
② 一般型訓練	中小企業	賃金助成：1h当たり400円 経費助成：1/3	
③ 団体等実施型訓練	事業主 団体等	経費助成：1/2	
		事業主団体などが構成事業主の雇用する労働者を対象に行う、若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練	

- (注) 1) 経費助成の1人1コースの支給限度額は、①①～④は15万円～50万円（大企業は10万円～30万円）、①⑤～⑧及び②は7万円～20万円
 2) 1事業主の年間の支給限度額は、500万円（認定職業訓練又は①⑦の場合は1,000万円）、1事業主団体等の年間の支給限度額は500万円
 3) 助成の対象となる訓練等の受講回数は、1労働者につき、1年度3コースまで
 4) 東日本大震災に伴う被災地の事業主については、助成率の特例あり（中小企業：賃金800円(1h)・経費1/2 大企業：賃金400円(1h)・経費1/3）

キャリアアップ助成金について

○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。

【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) ※下線部分は、平成26年3月1日から平成28年3月31日まで支給額を拡充または要件を緩和											
正規雇用等 転換 (注)	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」)した場合に助成	①有期→正規: 1人当たり50万円(40万円) 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30万円(25万円) ※1年度1事業所当たり①~③合わせて15人まで(②は10人まで) ※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、②③5万円を加算 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり10万円(大企業も同額)加算											
人材育成	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: 訓練時間数に応じて、 右図のとおり	<table border="1"> <tr> <td>100時間未満</td> <td>10万円(7万円)</td> <td>15万円(10万円)※</td> </tr> <tr> <td>100時間以上200時間未満</td> <td>20万円(15万円)</td> <td>30万円(20万円)※</td> </tr> <tr> <td>200時間以上</td> <td>30万円(20万円)</td> <td>50万円(30万円)※</td> </tr> </table>	100時間未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)※	100時間以上200時間未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)※	200時間以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)※	
100時間未満	10万円(7万円)	15万円(10万円)※											
100時間以上200時間未満	20万円(15万円)	30万円(20万円)※											
200時間以上	30万円(20万円)	50万円(30万円)※											
		OJT《1人当たり》 実施助成: 1h当たり700円(700円)	※ 中長期的なキャリア形成に資する教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練を受講する場合(平成26年10月1日施行予定)										
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、 <u>2%</u> 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 <u>20万円(15万円)</u> 上乘せ											
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」を新たに規定し、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	1人当たり20万円(15万円) ただし、有期契約労働者等から転換した場合、1人当たり30万円(25万円) ※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	1人当たり10万円(7.5万円)											

(注) 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。

雇用型訓練の概要(職業能力形成プログラム)

	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・定着を図る。
企業に対する費用助成	キャリアアップ助成金	キャリア形成促進助成金	若者チャレンジ奨励金 (平成25年度末受付終了)
実績	受講者数：5,297人 就職率：78.5% (96.3%)	受講者数：4,243人 就職率：95.7% (95.7%)	受講者数：19,281人 就職率：90.6% (90.6%)

(注)実績は平成25年度の速報値のため今後変動がありえる。また、括弧内の数字は非正規も含む就職率

(5) 主体的なキャリア形成支援

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のこと。
- 「キャリア・コンサルタント」とはキャリア・コンサルティングを担う人材であり、「キャリア・コンサルティング技能士」、「標準レベルキャリア・コンサルタント」、ジョブ・カード講習修了者等である「登録キャリア・コンサルタント」からなる。
- 平成25年度末のキャリア・コンサルタント養成数は、約87,000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

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

- ハローワークや訓練実施機関における求職者や訓練受講者等に対するキャリア・コンサルティングの実施（ジョブ・カードの活用や改正雇用保険法により拡充された教育訓練給付制度への対応を含む）

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
- 従業員がキャリア・コンサルティングを受けることを支援する事業主に対するキャリア形成促進助成金の支給
- キャリア形成支援企業の好事列表彰

教育機関におけるキャリア形成支援

- キャリア教育に携わる者を対象にキャリア教育プログラムの企画・運営等を担える専門人材養成のための講習の実施
- キャリア教育推進連携シンポジウムの開催（厚労省・文科省・経産省共催）
- 大学等におけるキャリア教育のプログラム及び教材開発

キャリア・コンサルタントの養成等

- キャリア・コンサルティング技能検定、一定の基準を満たす民間のキャリア・コンサルタント能力評価試験の指定によるキャリア・コンサルタント養成
- ジョブ・カード交付を担うキャリア・コンサルタント養成
- キャリア・コンサルティングの普及促進、キャリア・コンサルタントのレベル向上のための調査研究、登録キャリア・コンサルタントに対する助言・指導、労働者のキャリアチェンジを支援するためのキャリア・コンサルティングに関する研修

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25年度末現在のキャリア・コンサルタント養成数は、約87,000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)

検定

- 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。
全国で約5千5百人(平成25年度末現在)。

標準レベルキャリア・コンサルタント

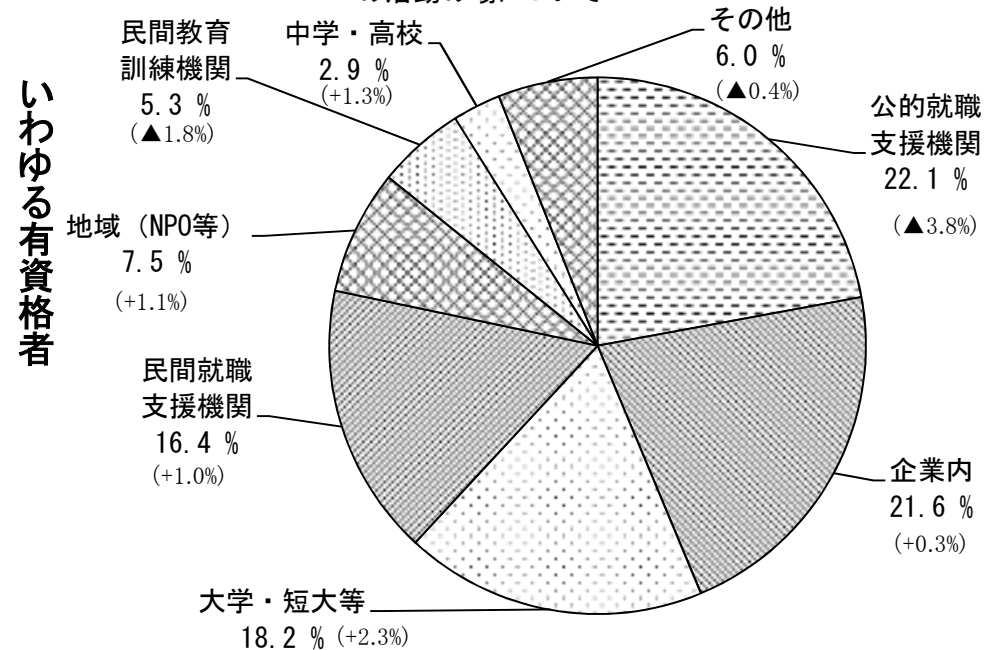
資格

- 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)の受講等を経て、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等。
全国で約3万9千5百人(平成25年度末現在)。
※ 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)

- ジョブ・カード講習(※)(14時間以上※※)を修了した者等。
※ ジョブ・カード制度の概要等
※ 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。
※※一部の有資格者等、キャリア・コンサルティングの基礎知識を有する者は、講座の一部の受講が免除される。

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



いわゆる有資格者

※括弧内は、平成22年度の実態調査からの増加割合

資料出所:「キャリア・コンサルティング研究会
-キャリア・コンサルティング能力の実態等に関する検討部会」報告書(平成25年度)

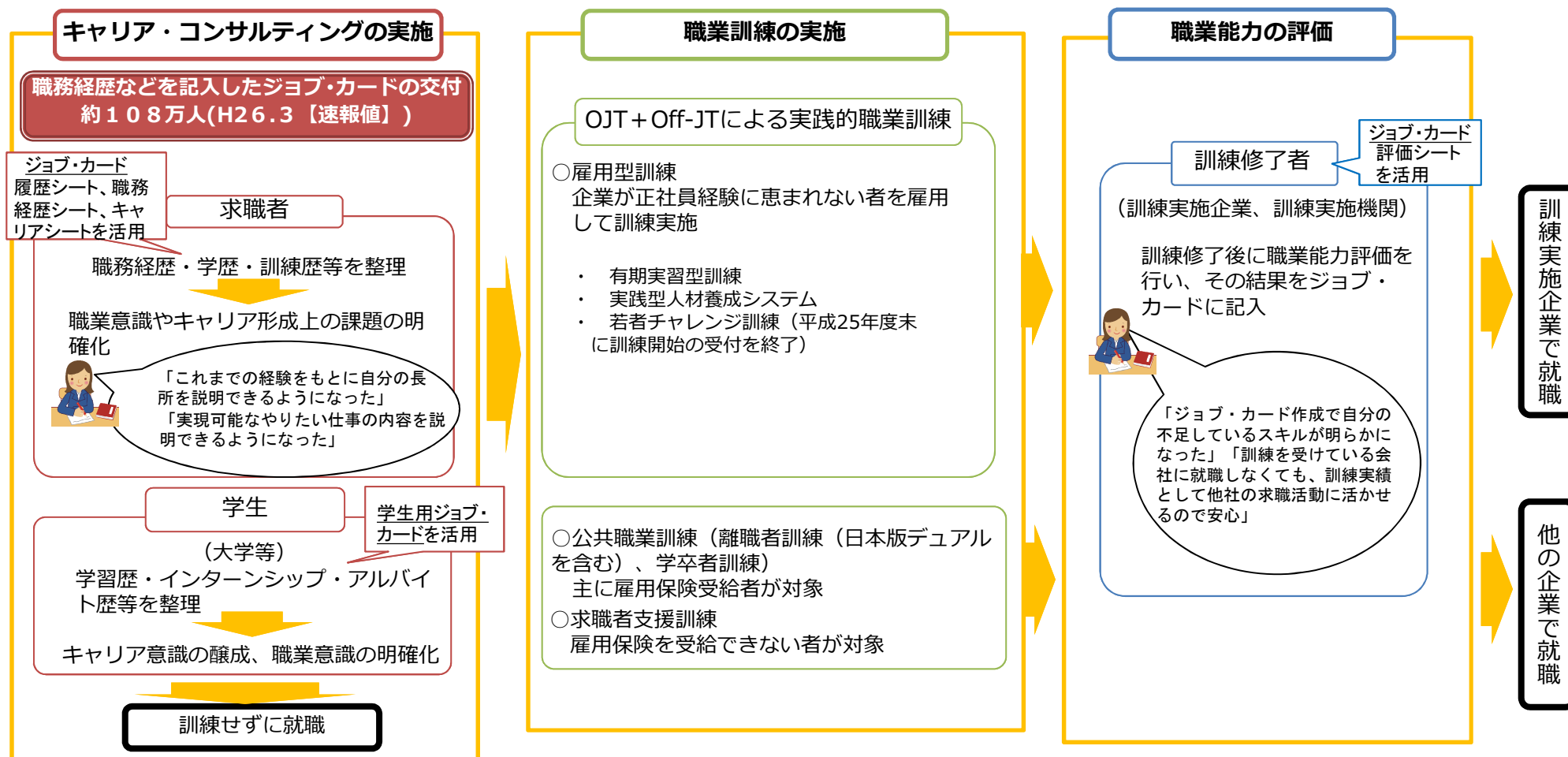
キャリア・コンサルタント養成数の推移

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	平成25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	約8.7万人

制度の目的

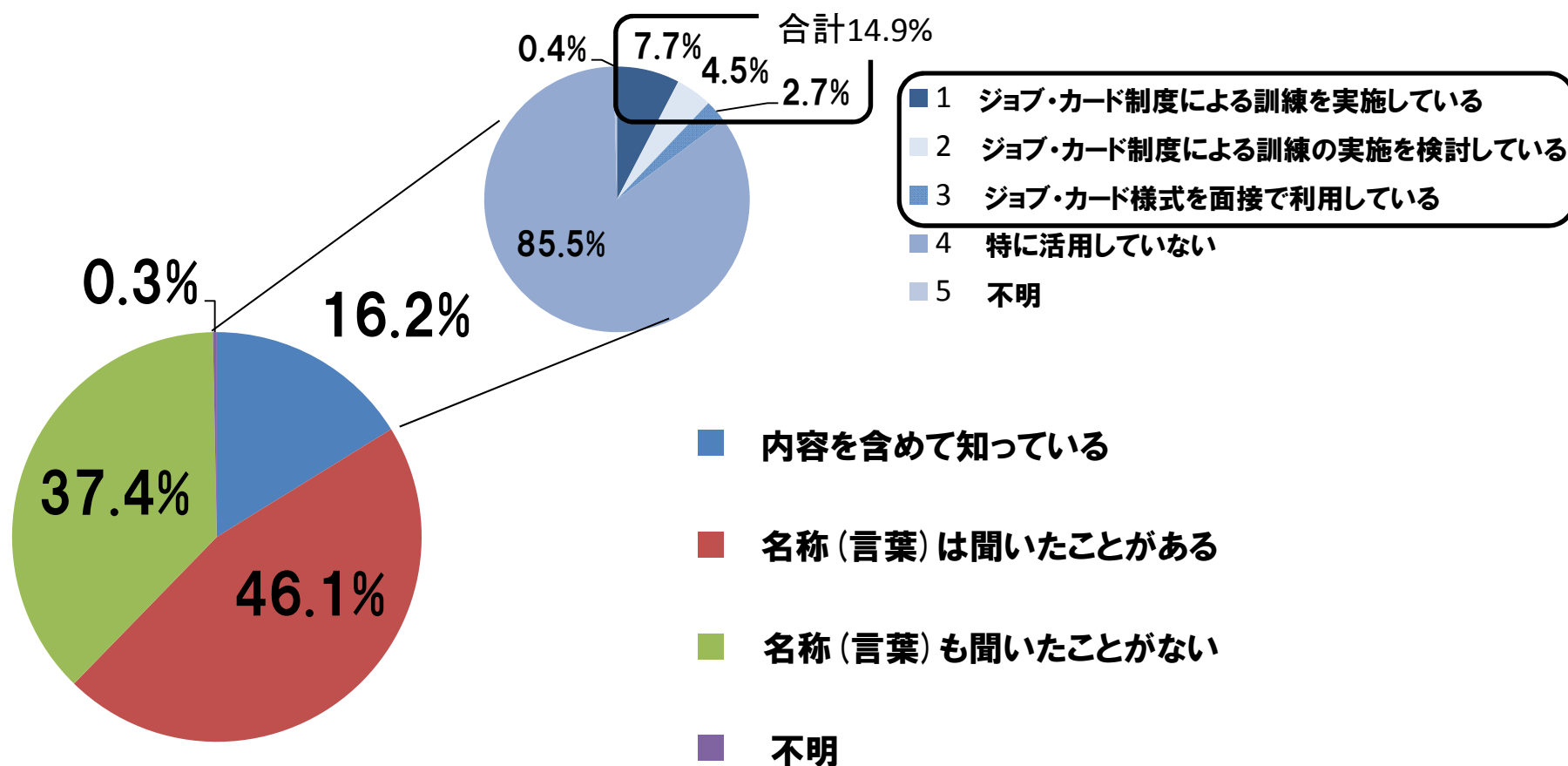
ジョブカード制度は、

- 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



平成24年度におけるジョブ・カード制度の認知状況等別事業所割合

- ジョブ・カード制度を認知している事業所の割合は調査対象の6割を超えており、認知については進んでいるものの、「内容を含めて知っている」という回答は2割を下回る現状にある。
- 「内容を含めて知っている」事業所のうち、訓練や面接での利用等を行っている事業所の割合は約1.5割となっている。

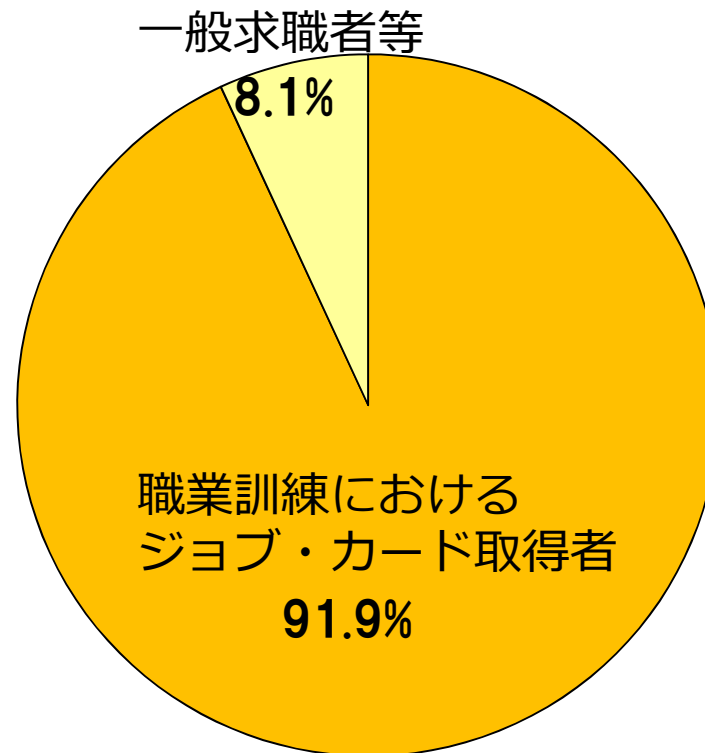


※ 資料出所：「平成24年度能力開発基本調査報告書」（調査年度は平成23年度）

ジョブ・カード取得者数の全体に占める職業訓練受講者等の割合

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

平成26年3月末現在、ジョブ・カード取得者数は約107.5万人【速報値】となるなど一定の制度の活用促進は進んでいるものの、そのほとんどが職業訓練受講者による取得となっている現状がある。



(注) ジョブ・カード取得者数累計：1,075,567人(平成26年3月末時点【速報値】 [厚生労働省調べ])

1 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（雇用保険法に基づく給付制度）

2 支給要件

次のイ又はロ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（注）を受け、修了した場合であって、支給要件期間が3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

イ 教育訓練を開始した日に被保険者である者。

ロ イ以外の者であって、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が行われた場合には最大4年）以内にある者。

※ ただし、初めて受給する場合は、当分の間、支給要件期間を1年以上に緩和。

3 支給実績

支給対象者数 130,218人 支給金額約46億円（いずれも平成24年度実績）

教育訓練給付の概要②

4 指定講座について

平成25年10月1日現在で厚生労働大臣が指定する教育訓練給付の対象講座は、以下のとおりである。

全指定講座数:8,745講座

①輸送・機械運転関係 4,261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 1,438講座
(ホームヘルパー、社会福祉士、保育士等)

③専門的サービス関係 740講座
(社会保険労務士、税理士、公認会計士等)

④事務関係 574講座
(簿記、行政書士、英語検定等)

⑤情報関係 553講座
(プログラミング、CAD、ウェブデザイン等)

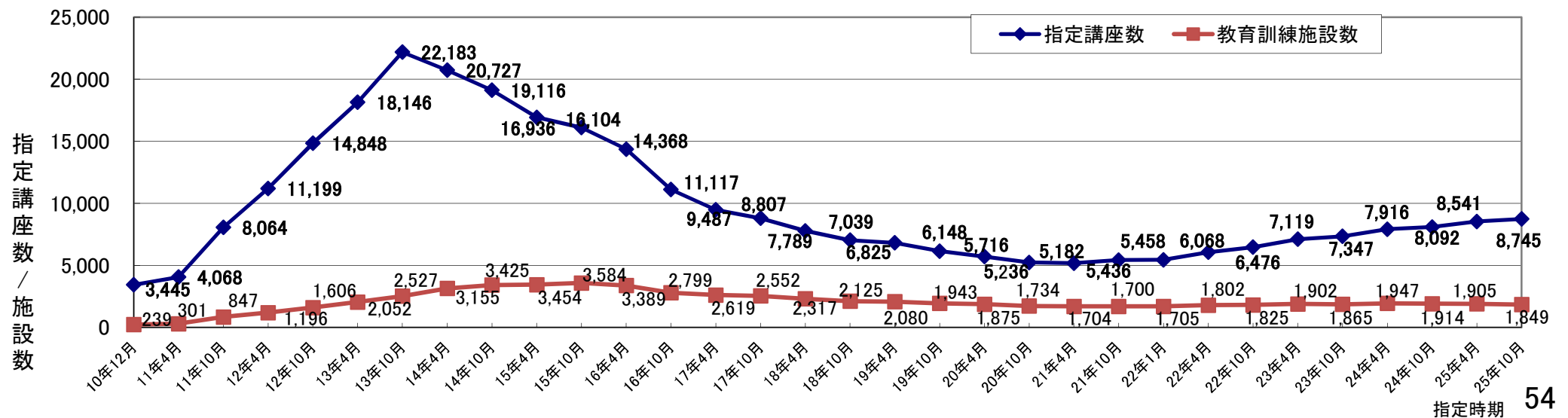
⑥営業・販売・サービス関係 375講座
(宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者、調理師等)

⑦技術関係 167講座
(建築士、電気工事士、測量士等)

⑧製造関係 59講座
(自動車整備士、製菓衛生師等)

⑨その他 578講座
(大学院修士課程等)

5 教育訓練給付制度 経緯年表 (H25.10.1現在)



教育訓練給付の指定講座・修了者数等の状況

- 教育訓練給付については、約12万人(※2)受給しており、「医療・社会福祉・保健衛生関係」、「輸送・機械運転関係」、「専門的サービス関係」の講座受講者が多い。
- 大学院の修士課程や専門職学位課程等の講座も、約600講座指定されている。

※教育訓練給付とは、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民間教育訓練機関等が提供する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。

○教育訓練給付の指定講座概況(平成25年4月1日現在)

分野	主な目標資格	主な目標資格数 (平成25年4月現在)	講座数 (平成25年4月現在)	修了者数 (平成23年度実績) (※1)	受給者数 (平成24年度実績) (※2)
情報関係	プログラミング、CAD、ウェブデザイン等	41	591	7,978	2,253
事務関係	簿記、英語検定等	22	616	52,055	12,877
専門的サービス関係	社会保険労務士、税理士、公認会計士等	39	731	64,312	15,226
営業・販売・サービス関係	宅地建物取引主任者、旅行業取扱主任者、調理師等	18	386	27,940	4,775
医療・社会福祉・保健衛生関係	社会福祉士、保育士等	48	1,346	303,274	57,084
輸送・機械運転関係	大型自動車、建設機械運転等	19	4,061	179,320	22,706
技術関係	建築士、電気工事士、測量士等	17	169	40,052	4,898
製造関係	自動車整備士、製菓衛生師等	4	61	2,405	145
その他 ※	大学院修士課程等	6	580	10,085	1,692
	合計	214	8,541	687,421	121,656

平成25年4月1日現在の指定講座の現況報告より

- (注) 1) 修了者数とは、講座の受講修了者全員であり、教育訓練給付の受給者とは異なる。
 2) 平成25年4月1日時点の指定講座をもとに受給者を算出しているため、平成24年度受給者数合計とは合致しない。

※その他分野における講座の内訳

主な目標資格	訓練期間	指定講座数	講座内容	
博士	36ヶ月	6	保健学、政策学 他	
専門職学位	法務博士 (法科大学院)	24ヶ月等	8	—
	その他 専門職学位	24ヶ月等	65	経営学、会計学、知的財産 他
修士	24ヶ月等	474	経営学、経営情報、社会福祉学 他	
科目等履修生	12ヶ月等	18	企業経営、社会福祉専門職 他	
履修証明	6ヶ月等	5	プロジェクトマネジメント、大学マネジメント人材育成 他	
その他	—	4	—	
	総合計	580	—	

※平成25年4月1日現在

(6) 特別な支援を必要とする者に対する 職業能力開発の推進

障害者に対する職業能力開発の推進

1 障害者職業能力開発校の設置・運営(全19校)

- (1) 国立障害者職業能力開発校(13校)
 - ① (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構営(2校)
 - ② 都道府県営(11校)
- (2) 都道府県立障害者職業能力開発校(6校)

2 一般の職業能力開発校における障害者の職業能力開発

- 受講者数
H22年度:732人 H23年度:719人 H24年度:608人

3 障害者の態様に応じた多様な委託訓練(平成16年度開始)

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等、地域の多様な委託先を活用して、職業訓練を実施

- 訓練対象人員(予算)
H23年度:7,700人 H24年度:7,000人 H25年度:6,000人 H26年度:6,500人
- 特別支援学校と連携した早期委託訓練事業
H23年度:1,300人 H24年度:700人 H25年度:600人 H26年度:300人
- 在職障害者を対象とした障害者委託訓練の実施(平成22年度開始)
H23年度:550人 H24年度:200人 H25年度:100人 H26年度:200人

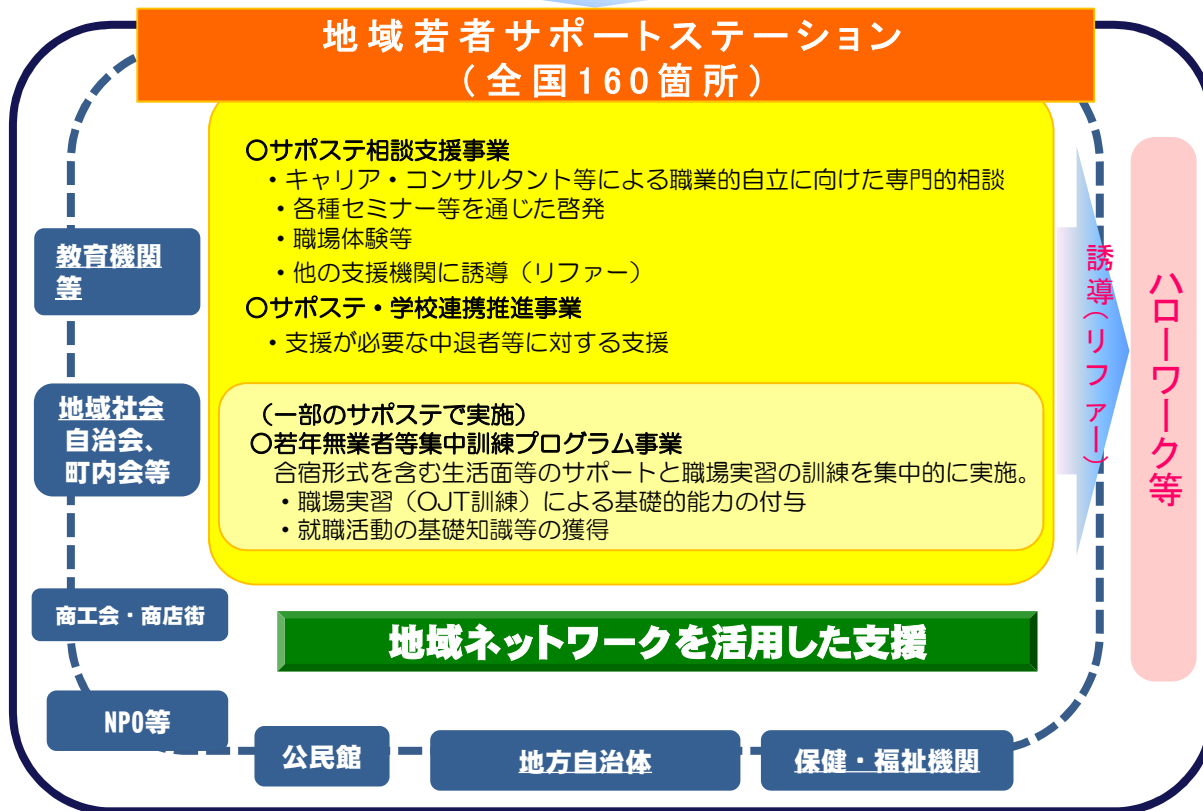
4 障害者の職業能力開発に関する研究等

5 全国障害者技能競技大会(アビリンピック)の開催

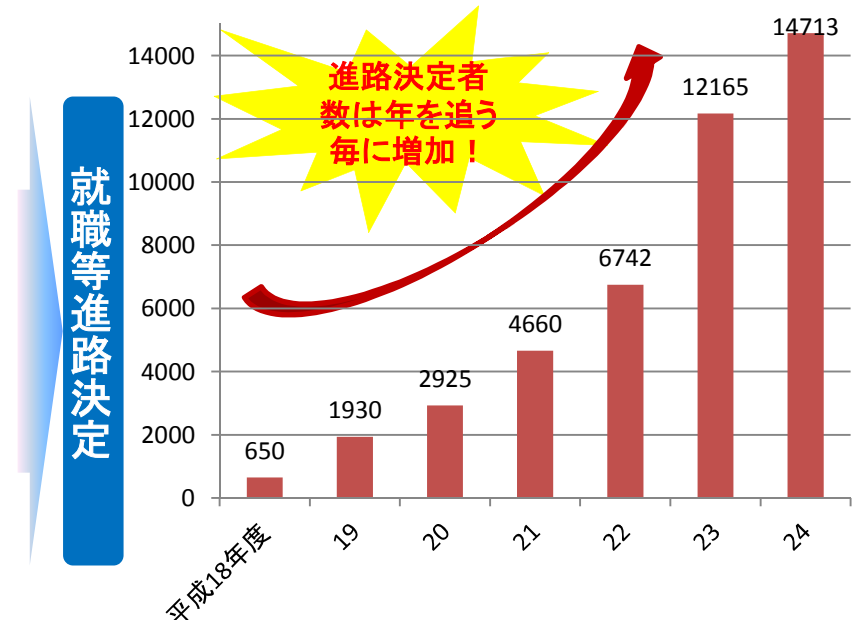
若者育成支援事業

- 若者の数が減っているにもかかわらず、ニート(※1)の数は近年、60万人超で高止まり。
 - ※1 ニートとは、15~34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者
 - ニートの若者が、将来生活保護に陥ることのないよう、経済的に自立させ、社会の支え手とすることが必要。
 - このため、地域若者サポートステーション(「サポステ」)において、地方自治体と協働し(※2)、
 - ※2 地方自治体から予算措置等
 - ①一人一人に応じた専門的な相談やコミュニケーション訓練、職場体験等
 - ②学校と連携した中退者支援等、
 - ③若年無業者等集中訓練プログラム事業(一部のサポステで実施)
- 等、地域ネットワークを活用した就労支援を実施。(H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等が実施。)

支援が必要な若者



【サポステの実績の推移】



	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
設置箇所数	25	50	77	92	100	110	116	160

(7) 職業能力評価

職業能力評価制度の概要

	技能検定	認定技能審査	認定社内検定	職業能力評価基準
根拠	職業能力開発促進法第44条	技能審査認定規程（48年告示）	社内検定認定規定（59年告示）	法令規定なし
概要	大臣(又は都道府県知事)が、労働者の有する技能を一定の基準によって検定し、これを公証する国家検定制度。	非営利団体が実施する技能審査のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。 (技能審査:労働者の有する職業知識・技能を審査し証明する)	事業主等が、雇用する労働者に対して実施する検定のうち、技能振興上推奨すべきものを大臣が認定する制度。なお、社内検定自体は、大臣認定を受けなくても事業主等が実施することはできる。	労働者の職業能力を共通のモノサシで評価できる様、業種・職種・職務別に必要な能力水準を示した基準。 あくまでも基準のみであって、具体的な試験問題、活用方法等が予め組み込まれたものではない。
対象職種等	企業横断的・業界標準的な普遍性を有する、技能および知識を客観的に評価できる、対象労働者が全国的に相当数存在する等といった職種。	企業間で共通性のある技能であるが、技能労働者が少ない、特定地域にのみ存在する、技能の幅が狭い等といった職種。 技能検定とは競合しないこと。	個別企業において、先端的な技能、特有な技能など。 技能検定を補完するものであること。	業種別に幅広い業種を対象とし、業種横断的な経理・人事等の事務系職種についても整備。
被評価・受検対象者	一定以上の実務経験年数を有する者など。	一定以上の実務経験年数を有する者など。	事業主(事業主団体等の場合は、その構成員である事業主)に雇用される労働者に限定。 (系列企業の労働者や団体傘下の一人親方等も可)	労働者、求職者(だれでもよく、評価基準を用いる実施者に委ねられる)
評価方法	具体的な試験基準、試験採点基準、試験実施要領、評価者の選任基準等を定める必要がある。 試験は、実技試験+学科試験 ・実技試験は、実際に作業等を行わせて技能程度を検定する。 ・学科試験は、作業の遂行に必要な正しい判断力及び知識の有無を判定する。			評価基準は、業界内での標準的な基準。各企業で適当にカスタマイズして活用する。継続的観察による評価でも、試験方式による評価でも可。
実施機関	○都道府県及び職能開発協会 ○指定試験機関 ・事業主団体、その連合団体 ・一般社団法人、一般財団法人 ・法人である労働組合 ・営利を目的としない法人 * 職種の新設は、原則、指定試験機関によること。	○非営利団体 * 平成12年行革大綱等に基づき、公益法人が実施する技能審査は認定廃止(13年に14職種を廃止→うち3職種は指定試験機関制度による技能検定へ)。 * 非営利団体が実施する技能審査についても(局長通達により)新規認定は行わない。	○事業主 ○事業主団体又はその連合団体 なお、平成12年行革大綱等に基づき、公益法人は対象外。	国が関係団体の協力を得て実施。
現状	128職種	8団体9職種	44事業主等122職種	52業種、事務系9職種

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。

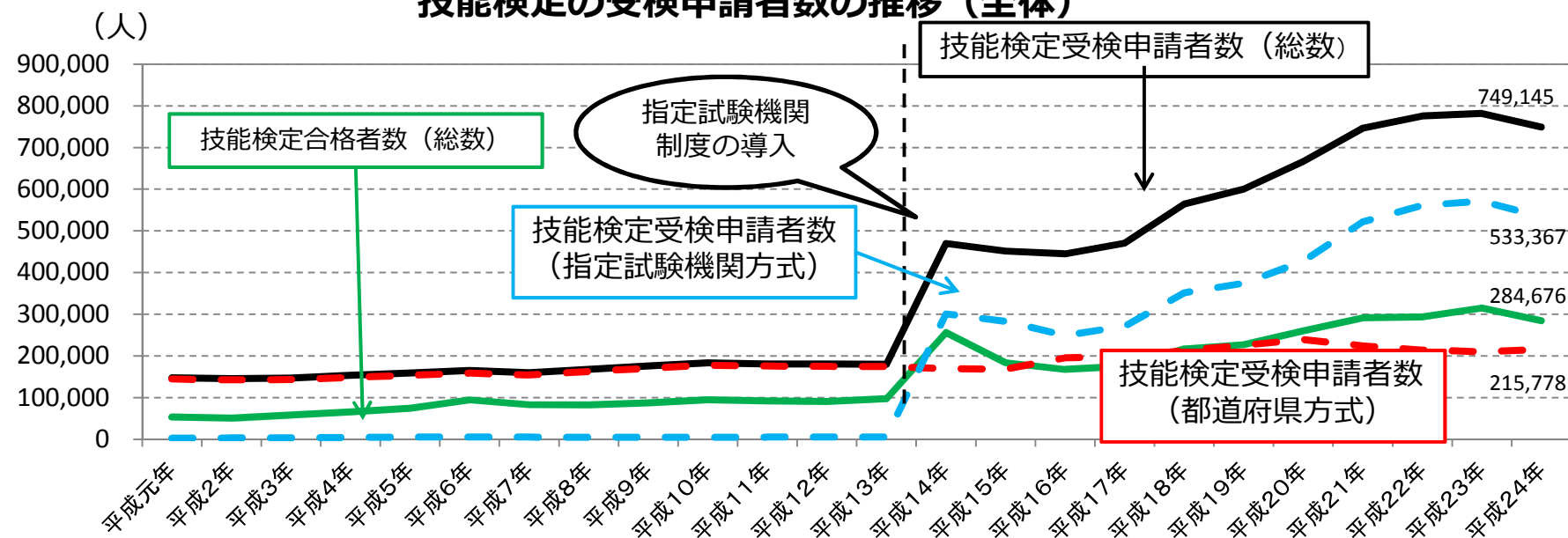
2. 実施内容

- 厚生労働大臣が政令で定める職種ごとに、厚生労働省令で定める等級(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。平成26年4月1日現在、128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102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26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)。

3. 実施状況

- 平成24年度は全国で約75万人の受検申請があり、約28万人が合格。(累計では延べ約519万人が「技能士」)
- 平成24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47.7万人(対前年度比6.9%減)、機械保全の約3.3万人(同2.7%増)、機械加工の約2.2万人(同5.6%増)。

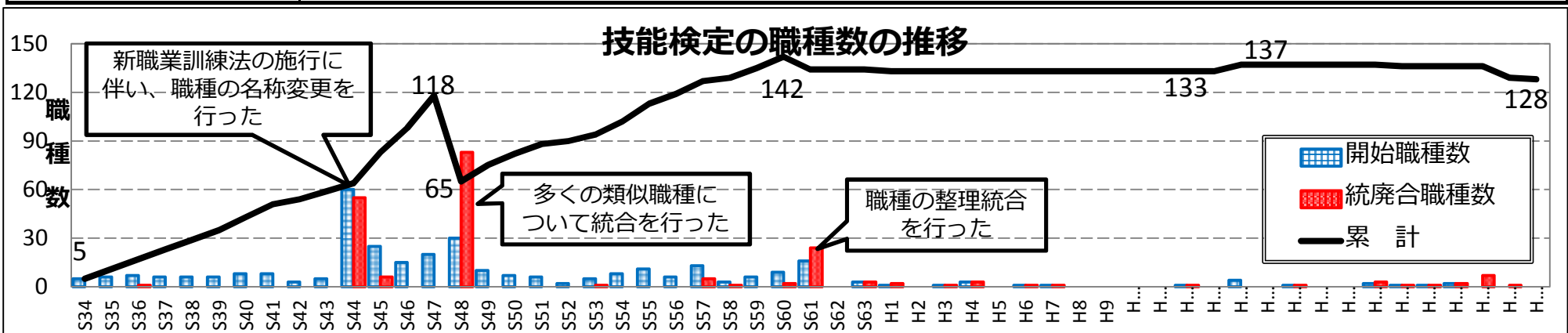
技能検定の受検申請者数の推移 (全体)



技能検定職種一覧表(128職種)

(注)：下線の14職種については、指定試験機関(民間機関)において実施。)平成26年4月1日現在

	技能検定職種
建設関係	造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工、石材施工、建築大工、枠組壁建築、かわらぶき、とび、左官、築炉、ブロック建築、エーエルシーパネル施工、タイル張り、配管、厨房設備施工、型枠施工、鉄筋施工、コンクリート圧送施工、防水施工、樹脂接着剤注入施工、内装仕上げ施工、熱絶縁施工、カーテンウォール施工、サッシ施工、自動ドア施工、バルコニー施工、ガラス施工、ウェルポイント施工、塗装、路面標示施工、広告美術仕上げ
窯業・土石関係	陶磁器製造
金属加工関係	金属溶解、鋳造、鍛造、金属熱処理、粉末冶金、機械加工、放電加工、金型製作、金属プレス加工、鉄工、工場板金、めっき、アルミニウム陽極酸化処理、溶射、金属ばね製造、仕上げ、切削工具研削、ダイカスト、金属材料試験
一般機械器具関係	機械検査、機械保全、産業車両整備、鉄道車両製造・整備、内燃機関組立て、空気圧装置組立て、油圧装置調整、縫製機械整備、建設機械整備、農業機械整備、テクニカルイラストレーション、機械・プラント製図
電気・精密機械器具関係	電子回路接続、電子機器組立て、電気機器組立て、半導体製品製造、プリント配線板製造、自動販売機調整、光学機器製造、複写機組立て、電気製図
食料品関係	パン製造、菓子製造、製麺、ハム・ソーセージ・ベーコン製造、水産練り製品製造、みそ製造、酒造
衣服・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、木型製作、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	製版、印刷、製本
その他	ウェブデザイン、キャリア・コンサルティング、ピアノ調律、ファイナンシャル・プランニング、知的財産管理、金融窓口サービス、着付け、レストランサービス、ビル設備管理、園芸装飾、ロープ加工、情報配線施工、化学分析、印章彫刻、ガラス用フィルム施工、塗料調色、義肢・装具製作、舞台機構調整、工業包装、写真、調理、ビルクリーニング、ハウスクリーニング、産業洗浄、商品装飾展示、フラワー装飾



1 算出の考え方

今回の算出において「技能検定のカバレッジ」とは、「全就業者中、技能検定の受検が見込まれる就業者の割合」と定義する。

2 算出方法

(1) 平成22年度の国勢調査(総務省統計局。速報値)を使用

(2) 各技能検定職種について、検定職種に対応する職業分類を選定

(具体例)

- 技能検定「造園」職種には、職業分類「植木職、造園師」が対応する。
- 技能検定「機械加工」職種には、職業分類「金属工作機械作業従事者」が対応する。
- 技能検定「ファイナンシャル・プランニング」職種には、職業分類「会計事務従事者」が対応する。

※ 1つの職業分類に対し、複数の技能検定職種が対応するものもある。

また、技能検定職種については、極力1つの職業分類を選定するよう試みたが、鉄道車両製造・整備のみ複数の職業分類を選定している。

(3) (2)の作業により対応する技能検定職種が存在する職業分類の就業者数を合計

(4) (3)で算出した合計を全就業者数で除した商を算出

3 算出結果

- ① 全体 **33.7%**
- ② うち明らかに国家検定試験がなじまない職業を除く **38.7%**

$$C = A \div B \times 100(\%)$$

A: 「対応する」技能検定職種が存在する職業分類の就業者数の合計(19,652,300人)

B: 全就業者数(※)

C: 技能検定のカバレッジ

(※) 全就業者数には、それぞれ以下の数値を入れる。

- ① 全就業者数に対するカバレッジを算出する場合 ⇒ 58,294,700人
- ② 全就業者中、明らかに国家検定試験がなじまない職業(ライセンス型、公務員型の職業、プロスポーツ選手、芸術家、宗教家等)に従事する就業者数を除く場合 ⇒ 50,747,500人

企業等における技能検定等職業能力評価の活用状況

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

○職業能力評価を実施している事業所は全体の64.3%。

（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、或いは、既存の各種資格に基づいて評価が行われているもの。）

○職業能力評価を行っている事業所で、資格を利用している事業所は、全体の55.0%。利用されている資格（複数回答可）は国などが認定する公的資格（技能検定を除く。）が65.2%で最も多く、技能検定の利用は50.9%。

※（資料出所）平成25年度能力開発基本調査（調査年度は平成24年度）

○技能検定を知っている事業所は全体の51.0%。業種別にみると、製造業（65.5%）、建設業（64.8%）。

○技能検定の利点については「労働者の職業意識や職業能力の向上に役立つ」が86.8%で最も多く、「採用、配置転換、昇進などに活用できる」は42.3%。

※（資料出所）平成24年度能力開発基本調査（調査年度は平成23年度）

【企業ヒアリング（能力評価課が実施中）時のコメント例】

「職業意識や職業能力の向上に役立つ」という意見

「採用、配置転換、昇進などに活用できる」という意見

「職業能力評価は技能検定のみに限らない」という意見

（建設業）

プレッシャーがないと技能向上に取り組みにくいものだが、技能検定受検は技能向上に役立っている。

（製造業）

技能検定受検により、会社全体の技能の底上げにつながる。

（サービス業）

従業員台帳に取得資格が書かれているので、人事配置の参考になっている。

（製造業）

採用時や昇進時に、補助的な要件として技能検定を参考になっている。

（建設業）

技能検定を持っていることも中途採用における評価の一要素であるが、それよりも当人の今までの経験が会社の仕事内容に合うことを重視している。

（製造業）

幅広い作業ができるわけではなく、会社において求める技能が違っている。

以上より

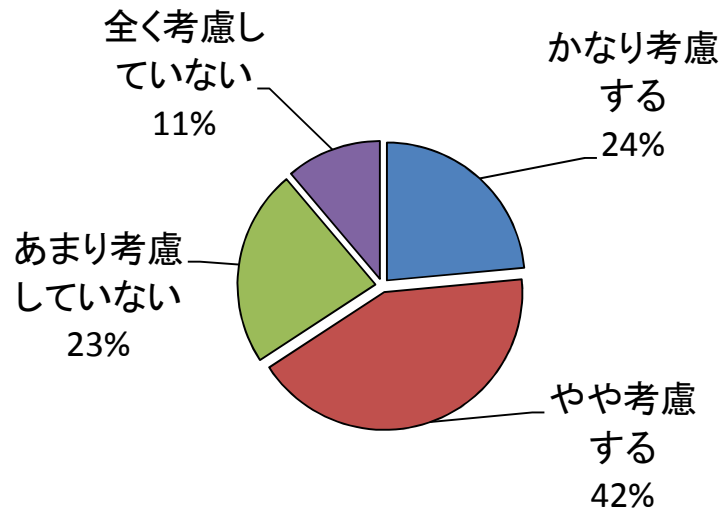
○相当数の企業が技能検定を職業能力評価のツールとして利用しているが、個々の企業現場では、同じ職種でも異なる作業があることなどから、技能士資格を有することだけで、その職種の全ての仕事ができることを示すものではないとの認識もある。

○技能検定は、採用、配置転換、昇進などの各側面における活用のみならず、職業意識の観点からも職業能力の向上や、人材育成に活用されているが、より具体的な活用実態等については、さらに分析が必要。

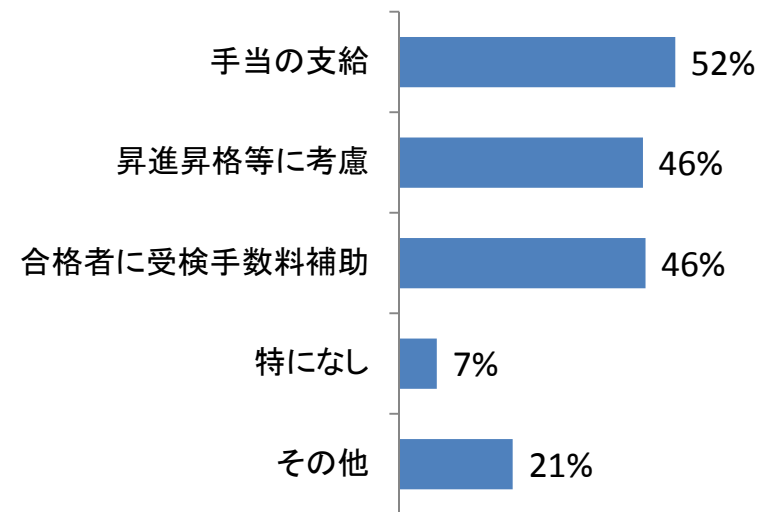
採用や処遇における技能検定の考慮

- 技能検定受験者の多い企業418社に対し、「採用に当たり技能士であることを考慮するか」問うたところ、「かなり考慮する」とする割合が2割程度であった。
- 一方、技能検定合格者に対し、「手当の支給」、「昇進昇格等に考慮」の割合が約半分である等、一定の配慮が見られる。

採用にあたり技能士であることを考慮するか



技能検定合格者に対し、どのような処遇改善を行っているか(複数回答)



※調査対象は、直近2年間で技能検定受験者の多い企業(製造業・建設業が93%)418社

出典: 日本人材派遣協会「平成22年度技能検定に対する評価に係るアンケート」

1. 概要

- 職業能力評価基準は、サービス産業の増加など産業構造の変化や労働移動の増加の下で、職業能力が適切に評価される社会基盤づくりとして、平成14年から国と業界団体と連携の下で策定に着手。
- 技能検定制度がカバーしていない分野を含めた幅広い業種・職種を対象に、各企業において、この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。

2. 内容

- 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、担当者から組織・部門の責任者まで4つのレベルに設定し、整理・体系化。
- 平成20年度からは、ジョブ・カード制度で使用する「モデル評価シート」に成果を活用するとともに、平成22年度からは、人材育成のための活用ツールとして「キャリアマップ」及び「職業能力評価シート」を作成。

3. 実績

- 業種横断的な経理・人事等の事務系9職種、電気機械器具製造業、ホテル業など52業種で完成。(平成26年5月現在)

(業種ごとの策定状況)

建設業関係 (7業種)	型枠工事業 16年10月完成	鉄筋工事業 16年10月完成	防水工事業 17年5月完成	左官工事業 17年12月完成	造園工事業 17年12月完成	総合工事業 18年4月完成	電気通信工事業 20年8月完成	製造業関係 (13業種)	電気機械器具製造業 16年6月完成	プラスチック製品製造業 16年9月完成	フルードパワー業 16年10月完成	ファインセラミクス製品製造業 17年3月完成	自動車製造業 17年8月完成	光学機器製造業 17年9月完成
パン製造業 18年2月完成	軽金属製品製造業 19年3月完成	鍛造業 19年10月完成	金属プレス加工業 20年3月完成	石油精製業 20年12月完成	ねじ製造業 24年5月完成	鋳造業 26年5月完成	運輸業関係 (2業種)	ロジスティクス分野 17年5月完成	マテリアル・ハンドリング業 21年7月完成	卸売・小売業関係 (6業種)	スーパーマーケット業 16年12月完成	卸売業 19年10月完成	DIY業 20年2月完成	コンビニエンスストア業 20年3月完成
専門店業 20年8月完成	百貨店業 25年5月完成	金融・保険業関係 (2業種)	クレジットカード業 20年2月完成	信用金庫業 28年5月完成	サービス業関係 (14業種)	ホテル業 16年9月完成	市場調査業 17年7月完成	外食産業 17年7月完成	広告業 17年9月完成	フィットネス産業 18年2月完成	クリーニング業 19年3月完成	在宅介護業 19年3月完成	ハウジング場業 19年3月完成	写真館業 19年3月完成
産業廃棄物処理業 20年3月完成	ビルメンテナンス業 21年2月完成	旅館業 22年12月完成	施設介護業 22年12月完成	添乗サービス業 24年5月完成	その他 (8業種)	印刷業 16年9月完成	アパレル業 17年3月完成	エンジニアリング業 17年12月完成	自動販売機製造・管理運営業 20年2月完成	イベント産業 20年12月完成	プラントメンテナンス業 23年5月完成	ウェブ・コンテンツ制作業(モバイル) 23年5月完成	屋外広告業 24年5月完成	

業種横断的な事務系職種(20年6月改訂)

経営戦略	人事・人材開発・労務管理	企業法務・総務・広報	経理・財務管理	経営情報システム	営業・マーケティング・広告	生産管理	ロジスティクス	国際事業
------	--------------	------------	---------	----------	---------------	------	---------	------

(8)ものづくり人材の育成

ものづくり分野の人材育成に関する主な取組

技能者
の確保

公共職業訓練（ポリテクセンター、ポリテクカレッジ等）

離職者訓練：雇用保険を受給している求職者等に対し、ものづくり分野の職業訓練を実施
（金属加工科、電気設備科等 平成24年度 受講者数151,552人）
学卒者訓練：高度で専門的、応用的な技能・知識等を習得させるための職業訓練を実施
（生産技術科、電子情報技術科等 平成24年度 受講者数18,561人）



技能者等
のキャリアアップ
支援

在職者訓練：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、高度なものづくり訓練等を実施
（平成24年度 受講者数 103,001人）



認定職業訓練制度

教科、訓練期間等について公共職業訓練と同程度の基準に適合して行われる事業主の職業訓練を都道府県知事が認定し、支援する制度（平成24年度 認定職業訓練施設数（全体）1,139）

キャリア形成促進助成金（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を受講させる事業主に対する支援

ものづくりマイスター制度

熟練技能者を「ものづくりマイスター」として認定・登録の上、中小企業、学校等へ派遣し、若年技能者への実践的な実技指導やものづくり産業の魅力発信を実施

（平成25年度末現在
認定者数3,116人）



優れた技能
の
（技能尊重の
気運の醸成）

卓越技能者（現代の名工）の表彰

厚生労働大臣が、工業系、生業系分野の優れた技能者約150人を「現代の名工」として表彰（昭和42年～）

各種技能競技大会

技能五輪全国大会：若年層の技能の向上等を目的に、23歳以下の青年技能者が技能レベルを競う大会(毎年開催)
→技能五輪国際大会へ（2年に1度開催）
若年者ものづくり競技大会：若年技能者の裾野の拡大を目的に、20歳以下の若者が競う大会(毎年開催) 等



能力評価

技能検定制度

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（昭和34年～）
（平成26年4月1日現在、128職種（うち建設・製造業関係は造園、機械加工など102職種））

(9) 最近の動き

職業能力開発行政をとりまく最近の状況①（日本再興戦略等に対応する施策）

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

平成26年度予算に盛り込まれた主な施策

○若者等の中長期的なキャリア形成の支援

- ・中長期的なキャリア形成促進のための雇用保険制度の見直し
- ・従業員の中長期的なキャリア形成を支援する事業主へのキャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金による支援創設

○若者・女性の活躍促進

- ・育児休業中、復職後、再就職後の能力アップに取り組む企業への助成創設(キャリア形成促進助成金への育休中・復職後等能力アップコースの新設)
- ・若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練を行う事業主団体等への助成創設(キャリア形成促進助成金への団体等実施型訓練の新設)
- ・産学官による地域コンソーシアムを構築し、多様な職業訓練コースの開発、改善及び普及等の実施

○多元的で安心できる働き方の推進

- ・業界検定のツール策定、モデル実施等のスタートアップ支援

平成25年度補正予算に盛り込まれた主な施策

○短期集中特別訓練事業の実施等

- ・職業経験が少ない者等を対象として、短期間の訓練機会の提供や給付金の支給による生活支援を実施し、早期就職を図る事業を実施するため、緊急人材育成・就職支援基金を積み増し等

○若者育成支援事業の推進

- ・地域若者サポートステーションにおいて、一人一人に応じた専門的な相談やコミュニケーション訓練、職場体験等により、ニート等の若者の職業的自立を支援するため、緊急人材育成・就職支援基金を積み増し

○キャリア形成促進助成金の拡充(制度要求)

- ・日本再興戦略に対応する施策(育休中、復職後等能力アップコース等)の前倒し実施
- ・成長分野等人材育成コースやグローバル人材育成コースの助成対象を大企業へ拡充

○キャリアアップ助成金の拡充(制度要求)

- ・非正規雇用労働者に対する企業内の人材育成等の取組を実施した事業主への助成拡充(Off-JTの経費助成額の増額等)

職業能力開発局における平成26年度予算の主な施策

【 】内は26年度予算額

日本再興戦略等で示された課題・対策の方向性

ビジョン

- ・人材こそが日本が世界に誇る最大の資源
- ・経済社会の成長の最大の源泉は人的資源

現実

- ・若者、女性等のポテンシャル発揮が不十分
- ・非正規雇用労働者が増加し、人的資源の形成が困難

対策

① 女性が働きやすい環境を整え、社会に活力を取り戻す

② 若者も高齢者も、もっと自分の能力を活かして
生き生きと働ける社会にする

③ 日本の若者を世界で活躍できる人材に育て上げる

【26年度予算額: 1, 733億円】

職業能力開発局の
主な施策

若者、女性等の活躍促進

- ・若者等の中長期的なキャリア形成の支援【13億円】
- ・就職活動の困難な学生等向け職業訓練創設【1億円】
- ・産官学の地域コンソーシアムによる訓練コースの開発【1. 5億円】
- ・育児休業中・復職後の能力アップに取り組む企業助成【17億円】
- ・若手社員の訓練や高齢技能者等による技能承継のための訓練を行う企業助成【26億円】

成長分野・ものづくり分野での人材育成の推進

- ・公共職業訓練や求職者支援訓練の推進【1, 194億円】
- ・生徒等へのものづくり産業の魅力発信【41億円】

多様な働き方の実現

- ・業界検定のスタートアップ支援【3億円】
- ・ジョブ・カードの活用【0. 4億円】

<参考> 日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)における職業能力開発局関係部分(抜粋)

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)

○労働移動支援助成金の抜本的拡充等

- ・ キャリアチェンジを伴う労働移動を成功させるためのキャリアコンサルティング技法の開発等を推進する。

○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。

②多様な働き方の実現

○労働者派遣制度の見直し

- ・ 派遣労働者のキャリア形成を支援するモデル的な取組を推進する。

○「多元的で安心できる働き方」の導入促進

- ・ 業界検定等の能力評価の仕組みを整備し、職業能力の「見える化」を促進する。

③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

- ・ 子どもが3歳になるまでは、希望する男女が育児休業や短時間勤務を選択しやすい職場環境の整備を働きかけるとともに、育児休業中や復職後の能力アップに取り組む企業への助成制度を創設する。

④若者・高齢者等の活躍推進

○若者の活躍推進

- ・ 若手社員の訓練を行う中小企業団体に対する新たな支援、紹介予定派遣を活用した学卒未就職者への就職支援

【再掲】、及び就職後の定着への支援を行う。

- ・ わかものハローワークの充実、地域レベルの産学官コンソーシアムの組成による就職可能性を高める訓練コースの開発・実施等によるフリーター等の正規雇用化支援や、NPO等による就労に向けた相談支援などニートの就労支援を実施する。

- ・ 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。

○高齢者等の活躍推進

- ・ 障害者、難病患者、がん患者等の就労支援を始めとした社会参加の支援を推進する。

中長期的なキャリア形成支援措置の対象とする教育訓練について(職業能力開発分科会報告書)

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

非正規労働者を含めた労働者のキャリアアップ等を支援するための支援について、教育訓練給付の拡充により講ずることとし、雇用保険部会と合わせ、職業能力開発分科会で検討(平成25年8月～。12月27日に分科会報告書とりまとめ)。

【雇用保険制度見直し予定内容】

- (1) 教育訓練給付(受講費用の2割を支給、給付上限10万円)を拡充し、専門的・実践的な教育訓練(原則2年。資格につながる場合等は最大3年)として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に、
 - ・ 給付を引上げ(受講費用の4割)
 - ・ 資格取得等の上で就職に結びついた場合には受講費用の2割を追加的に給付※講座費用80万までを支援対象とする(1年の給付上限48万円)
＜対象者＞2年以上の被保険者期間を有する者(2回目以降に受ける場合は10年以上の被保険者期間が必要)
- (2) 45歳未満の離職者が上記の教育訓練を受講する場合に、暫定的(5年間)に以下の措置を講じる。
 - ・ (1)の給付に加え、受講支援のため、離職前賃金に基づき算出した額(基本手当の半額)を訓練中に給付する措置

1 対象訓練の基本的な考え方

- 「雇用保険による給付」であることから、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
- 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

中長期的なキャリア形成支援措置の対象とする教育訓練について②

2 対象訓練の指定のあり方

- 基本的な考え方に基づき、次のような対象訓練を指定することとして指定基準を策定
 - ・ 就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練
 - ・ その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練
- キャリア形成と対象訓練のあり方として想定されるケース
 - ・ 職業に不可欠・重要な資格を身につけ、専門的に就業するケース
(例 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、現場で生かすケース
(例 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向け教育訓練で身につけ、業務遂行に生かすケース (例 社会人向け大学(院)での実践的なプログラム)

3 受講に当たってのキャリア・コンサルティングの実施

- 対象訓練の選択に当たり、キャリアアップのために必要かつ有効な教育訓練はどのようなものかを相談するため、原則として、本人が受講前にキャリア・コンサルティングを受ける
- キャリア・コンサルティングを実施するキャリア・コンサルタントの養成・確保が不可欠であり、その質・量の確保のための取組が今後極めて重要

4 事業主に対する支援措置

- 従業員が上記の対象訓練を行う場合に支援する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、次のとおり拡充
 - ・ 比較的長期で費用が高額となる教育訓練が多いことから、一人当たりの支給限度額を引上げ
 - ・ キャリア形成促進助成金について、現行の中小企業のみ対象から大企業も対象に拡充

教育訓練給付金の拡充及び教育訓練支援給付金の創設(中長期的なキャリア形成支援措置)

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

改正の趣旨

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、教育訓練給付(受講費用の2割を支給、給付上限10万円)を拡充し、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。

改正の内容【平成26年10月1日施行】

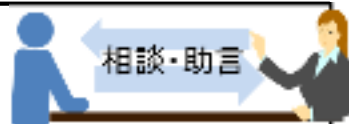
キャリアアップ・キャリアチェンジを希望する者
(雇用保険加入の在職者・離職後1年以内の者)



【要件】

- ・被保険者期間2年
(2回目以降は10年以上の被保険者期間が必要)

キャリア・コンサルティングの実施
(目指す仕事と必要となる教育訓練の相談・助言)



【給付内容】

- ・訓練費用の40%を支給
- ・45歳未満の若年離職者には、基本手当の50%を訓練受講中に2箇月ごとに支給(教育訓練支援給付金。平成30年度までの暫定措置)

中長期的なキャリア形成に資する専門的・実践的な教育訓練(厚生労働大臣が指定)の実施

- ・資格取得(医療・福祉など専門職)のための訓練
- ・企業等と連携した実践的なプログラム



【追加給付】

- ・就職を条件として訓練費用の20%を追加支給(合計60%、上限48万/年)

訓練修了・資格取得の上被保険者として就職



専門実践教育訓練の対象とする教育訓練の指定基準概要

(雇用保険法改正により拡充された教育訓練給付(平成26年10月施行)の対象教育訓練の指定基準)

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

1 基本的な考え方

非正規雇用労働者である若者をはじめとした労働者の中長期的キャリア形成に資する教育訓練

- 就職可能性が高い仕事において必要とされる能力の教育訓練
- その効果がキャリアにおいて長く生かせる能力の教育訓練

2 教育訓練等の基準

1. 訓練内容の基準 ①資格等レベル、②講座レベルの2段階で指定の可否を判断。

(1) 業務独占資格又は名称独占資格のうち、いわゆる養成施設の課程(※1)(期間は、1年以上3年以内でかつ取得に必要な最短期間)

(講座レベル) 受験率、合格率及び就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

(2) 専門学校の職業実践専門課程(※2)(期間は、2年)

(講座レベル) 就職・在職率の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

(3) 専門職大学院(期間は、2年以内(資格取得につながるものにあつては、3年以内で取得に必要な最短期間))

(講座レベル) 就職・在職率、大学等の認証評価、定員充足率等の実績からみて当該訓練に十分な効果があると認められるもの

2. 教育訓練機関の基準

- 施設責任者、苦情受付者、事務担当者を配置。

☆以下の現行基準も適用

- ・ 当該教育訓練を継続的に安定して遂行する能力を有するものであること
- ・ 当該教育訓練を適切に実施するための組織、設備を有するものであること
- ・ 厚生労働省が行う調査等に協力し、並びに指導及び助言に従うものであること
- ・ 教育訓練給付制度の適正な実施に協力できるものであること 等

3. その他の基準

- 受給の支払い期間ごとに受講状況や訓練の到達状況を確認し証明。

※1 養成施設の課程とは

国又は地方公共団体の指定等を受けて実施される次の課程

- ① 訓練修了で公的資格取得
- ② 公的資格試験の受験資格を取得
- ③ 公的資格試験の一部免除

※2 職業実践専門課程とは

専修学校の専門課程のうち、企業等との密接な連携により、最新の実務の知識等を身につけられるよう教育課程を編成したものと文部科学大臣が認定(平成26年度～)。

3 経過措置

- 適用日前に指定した教育訓練について、専門実践教育訓練の①資格等レベルに該当し、かつ、②講座レベルに該当しないものが、一般教育訓練に係る指定基準を満たすときは、平成30年3月31日までの間、一般教育訓練として指定することができる。なお、当該指定は同日にその効力を失うものとする。

求職者支援制度について(求職者支援制度の見直しに向けた検討)

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

検討の背景

- 求職者支援制度については、平成23年10月の施行後2年が経過。今般、雇用保険制度の検討が進められることから、あわせて求職者支援制度についても施行状況を確認しつつ、制度について検証。

<求職者支援法附則第13条>

第13条 政府は、この法律の施行後3年を目途として、この法律の施行の状況等を勘案し、特定求職者の就職に関する支援施策の在り方について総合的に検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

- 2 前項の特定求職者の就職に関する支援施策の在り方についての検討を行うに当たっては、その支援施策に要する費用の負担の在り方について速やかに検討し、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

労政審の開催状況

- ・ 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会(平成25年5月23日～)及び労働政策審議会職業能力開発分科会(平成25年8月1日～)において議論。(これまで能開分科会は計6回開催)
(訓練に関わる部分については、能開分科会において検討)
- ・ 平成25年12月27日 能開分科会報告書取りまとめ

検討の視点

- 1 制度が特定求職者に十分に認知され、訓練受講につながっているか
- 2 特定求職者の就職に必要な訓練が、質・量ともに確保されているか
- 3 訓練期間中の生活支援が、特定求職者の訓練受講や就職に役立っているか
- 4 制度の利用が、安定した就職につながっているか
- 5 費用負担の在り方について(緊急人材育成支援事業の残額の活用も含む)

※上記のうち、「2」と「4」が職業能力開発分科会で中心的に議論された視点。(他は主に雇用保険部会)

求職者支援制度について②(求職者支援訓練のあり方について)

(労働政策審議会職業能力開発分科会報告書(平成25年12月27日)の概要)

- 求職者支援制度は雇用保険を受給できない者を対象とする
第2のセーフティネットとして位置付けられるものであることを踏まえ、
 - ・ 必要な訓練の質・量を適切に確保していくこと
 - ・ より安定した就職につながるようにしていくことの視点で議論



1. 訓練への誘導等

- ・ 訓練実施機関がより効果的な受講生募集を行うためのルールの明確化・見直し 等

2. 求職者支援訓練の質・量の確保

- ・ コース認定(選定)の際の評価要素のあり方 等
(例 雇用保険が適用される就職を評価要素とするほか、訓練の質等を評価)
- ・ 必要な訓練を十分に実施できるよう認定職業訓練実施奨励金のあり方 等
(例 奨励金支給のための出席要件の見直し、インセンティブ向上や安定的運営のための金額の見直し)

3. 安定就職に向けた支援

- ・ 安定した就職に向け、就職として雇用保険が適用される就職を把握し成果として捉える 等

1. 認定基準及び認定職業訓練実施奨励金の支給要件の改正【平成26年4月1日施行】職業能力開発分科会で議論

(1) 認定基準の改正について

① 過去に行った認定職業訓練の就職率実績に関する基準

- ・ 就職率の算定対象：雇用保険の被保険者となった者及び適用事業の事業主となった者を対象とすることとする。
- ・ 対象区域：認定申請する訓練を行おうとする都道府県と同一の都道府県の区域内で行ったものとすることとする。
- ・ 就職率の水準：過去3年間で2回以上下回ると不認定となる水準に一本化する(基礎コース30%、実践コース35%)。

② 欠格事由

- ・ 重大な不正行為の場合のみを永年の欠格とし、重大な不正行為でない場合は5年間の欠格とすることとする。
- ・ 組織的な関与が認められない不正行為及び不正行為以外の場合による欠格は、同一の都道府県の範囲に限ることとする。

(2) 認定職業訓練実施奨励金の支給要件等の改正について

- ・ 基本奨励金について、訓練実施日の一部を欠席した場合に、その日の2分の1以上に相当する部分を受講した日については、2分の1日を受講したものとして出席日数の算定に加え(出席日数に1日未満の端数がある場合には切り捨てた上で)出席率を算定することとする。
- ・ 基本奨励金について、3か月単位又は訓練の全ての期間において出席率が80%未満の受講者でも、1か月単位で80%以上の期間がある場合は、その期間については支給対象とすることとする。
- ・ 付加奨励金について、雇用保険が適用される就職率が35%以上60%未満(従前:40%以上55%未満)の場合に1人につき1万円、60%以上(従前:55%以上)の場合に1人につき2万円をそれぞれ支給することとする。
- ・ 重大な不正行為の場合のみを永年の不支給とし、重大な不正行為でない場合は5年間の不支給とすることとする。
- ・ 組織的な関与が認められない不正行為の場合による不支給は、同一の都道府県の範囲に限ることとする。

2. 職業訓練受講給付金(職業訓練受講手当)の支給要件の改正【平成26年4月1日施行】雇用保険部会で議論

- ・ やむを得ない理由により訓練実施日の一部を欠席した場合に、その日の2分の1以上に相当する部分を受講した日については、2分の1日を受講したものとして出席日数の算定に加え(出席日数に1日未満の端数がある場合には切り捨てた上で)出席率を算定することとする。
- ・ 過去三年以内に偽りその他不正の行為により、失業等給付などの支給を受けたことがないこととしている要件について、職業訓練を受けることを容易にするための給付金であって厚生労働省職業安定局長が定めるものを追加する。

3. その他【平成26年7月1日施行】雇用保険部会で議論

管轄公共職業安定所の取扱いに関し緩和措置を講じる。

雇用政策の 将来ビジョン

仕事を通じた一人ひとりの成長と、社会全体の成長の好循環

【背景】・人口減少（生産年齢人口は2030年までに15.5%減少（2012年との比較））・グローバル化による競争激化（貿易収支は赤字基調）等

実現に向けた二つの軸

社会全体での人材の最適配置・最大活用

- 能力開発の強化、能力の「見える化」
- 民間、自治体、ハローワーク等が相互補完的にマッチング機能を最大化
- 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

「労働市場
インフラ」
の戦略的強化

危機意識をもって「全員参加の社会」を実現

- 多様な働き方、恒常的な長時間労働の是正など働き方の改革
- 若者には「成長できる仕事」を
- 女性の活躍は当たり前
- 高齢者も経済成長の担い手 等

＜今後の施策の方向性＞

「労働市場インフラ」の戦略的強化

①能力開発・能力評価制度の整備

- 企業内、個人主導など様々な機会を捉えた職業能力開発の強化
- 能力評価の「ものさし」を整備し、職業能力の「見える化」を推進 等

②マッチング機能の強化

- 民間人材ビジネスなど外部労働市場全体でマッチング機能を最大化
- ハローワークごとの評価制度の導入やITの活用によるハローワークの改革・機能向上 等

③良質な雇用機会の創出

- 産業政策で良質な雇用機会を創出
- 製造業は日本の強みであり今後も成長の1つの軸として育成
- サービス業、介護、建設など労働集約分野で業所管省庁、業界自身による魅力ある職場づくり 等

④企業の強みにつなげる雇用管理の実現

- 労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理の実現
- 企業内の労使コミュニケーションの活性化 等

外部労働市場の活性化

⑤「全員参加の社会」 の実現

＜「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築＞

○労働者の希望を生かした多様な働き方の実現 ○「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう

＜意欲を高め、すべての人に、仕事を通じた成長の機会を＞

○教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況にある若者にキャリア形成のチャンスを提供、○高齢者も成長の一翼を担う
○「女性の活躍は当たり前」という社会へ、○男性の働き方にも多様性・柔軟性を、○障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して、○様々な事情・困難を克服し就職を目指す人たちを支援、○外国人材の活用

<1.人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」の推進>

【現状・課題】

- 長期的な人的資本を形成し、労働者の処遇の改善、企業の生産性向上、日本経済社会の発展、といった好循環を生み出すことが重要。
- 企業内の人材育成も推進しつつ、個人の主体的な能力開発やセーフティネットとしての公的職業訓練等、職業能力を開発するルートが多様化がこれからの課題。
- 外部労働市場の活性化のために、企業における職務の明確化、職業能力の「見える化」の推進が必要。

【今後の方向性】

○企業内の人材育成

- 職場の実践(OJT)の中で、労働者の技能形成を促すことが一層必要。
- 技術革新への対応、体系的な知識の習得などのために off-JTも戦略的に取り組むべき。大学等が学習機会を積極的に提供することが必要。
- 教育訓練が手薄な小規模の企業における訓練について行政がコスト、ノウハウ面の支援を強化する必要。

○個人主導の能力開発への支援

- 技術の変化により、習得した技能の無用化に備え、職業・産業共通の能力を、学生時代、就職後を通じて習得することが必要。
- より実践的・具体的な能力開発が行えるよう、
 - ・企業の求める職業能力、労働者が有する職業能力の明確化
 - ・キャリア・コンサルタントなど企業内外での相談体制の整備が必要。

○民間部門と公共部門の連携

- 対象者や目指すキャリアプラン等に応じた多様な訓練の受講機会が確保されるよう「公共部門と民間部門の訓練のベスト・ミックス」を目指す。
- 民間教育訓練機関の育成・振興のため、質の向上に向けた取組の評価が必要。
- ものづくり分野の人材は、全国ネットワークを生かしたポリテクセンター・カレッジにおける高度な訓練の実施が一層重要。

○職業能力の「見える化」

- 多様な働き方の推進等にあわせて、労働需要が増加し、非正規雇用労働者のキャリアアップが課題である業種を重点に、各業界固有かつ業界共通性の高い能力評価として業界検定等の「ものさし」を整備することが重要。
- 個人の職業能力の「見える化」に役立つジョブ・カードの活用等も一層促進することが重要。
- 今後、「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」の議論も踏まえ、職業能力評価体系の整備、教育訓練等関連制度との統合的運用等を行っていく必要。

労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会報告書概要

～新たな業界検定の整備等による「職業能力の見える化」を通じ、培われた職業能力が適切に評価され、キャリアアップや人材力強化が図られる労働市場の実現を目指して～

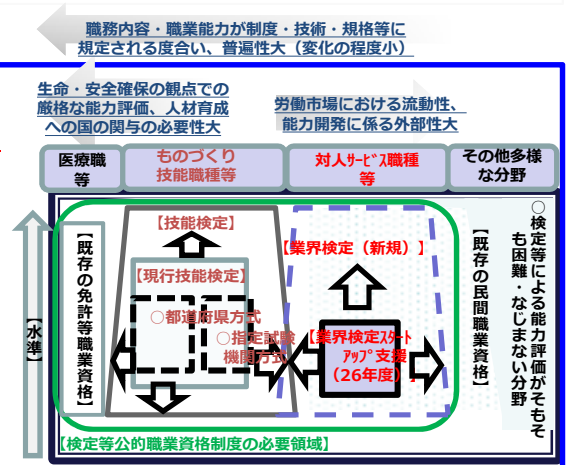
第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

1 はじめに<検討の前提>

- 人口減少や少子高齢化、経済のグローバル化が進む中、我が国産業の生産性・競争力の向上を図る観点からの「人材力強化」の必要性。
- 産業構造の変化やジョブ型労働市場の拡大等に対応した個人の円滑なキャリアアップや転職支援、**非正規雇用労働者等の「多様な働き方」実現支援の必要性の高まり**
- ➡ 「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)等を踏まえ、**業界検定等の能力評価の仕組み<非正規雇用労働者等のキャリアラダー(はしご)>を整備、職業能力の「見える化」を促進**することが喫緊の課題。これに併せ、現行の技能検定制度をはじめとする**職業能力評価制度・体系の在り方**について、**労働市場政策の観点から検討、論点・方向性の明確化**を図る必要性。

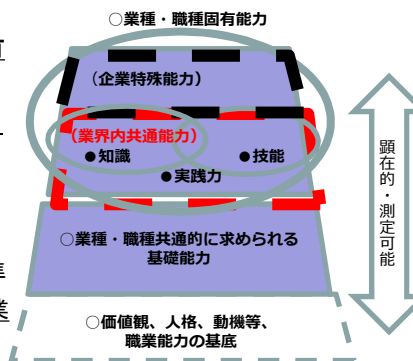
4 今後の職業能力評価制度のあり方<提言>

- 非正規雇用労働者等のキャリアアップ上の必要性が高く、現在、公的な検定等職業資格制度の未確立な職種(対人サービス職種等)を重点に、**新たな業界検定**を整備する必要性。**業界団体等**が、現場で求められる実践的ななどの職業能力を直接把握・分析の上、検定等の評価手法を開発・運用し、**国の弾力性のある関与の下で質保証・支援**。業界共通の職業能力の「ものさし」として、労働者個人や企業の活用のインセンティブ形成、採用・人事の基準としての位置づけ・活用を目指すもの。能力の多様化や変化にも柔軟に対応できる、**仕事ぶり評価等を含めた多様かつ実践的な評価ツールとしての整備**が期待。
- **技能検定制度**は、産業競争力向上の基盤として、ものづくり人材養成等の政策的観点からも、**国家検定制度としての継続的・安定的運用**を図りつつ、採用等での活用を念頭に、**試験実施方式や試験内容の改訂、ものづくり人材養成の裾野(3級等)拡大等の見直しの必要性**。
- **職業能力評価と教育訓練プログラムとの、共通の人材像に基づく一体的な開発・運用**、ジョブ・カードの活用、マッチング上での積極的活用等、**職業能力評価と教育訓練等の総合的な運用の仕組みを整備**する必要性。
- **多様な働き方の実現等**に関わるモデルの普及・促進の検討に当たっても、**「職業能力の見える化」ツールを有効活用**。



2 検討の基本的視点

- 労働市場政策上の職業能力評価施策の**必要性・緊急性、有効性、実効性**の各観点から、以下が**重点分野**。
 - ・ **対象労働者像**: 能力開発に係る外部性が高い、非正規雇用労働者等、キャリア形成上の重大な課題を抱える各層
 - ・ **評価する能力**: ジョブ型労働市場を形成する業種・職種の業種・職種固有かつ業界内共通の職業能力
 - ・ **レベル(能力水準)**: エントリーレベル以上概ねミドルまでの能力水準
 - ・ **労働移動の形態**: 企業内キャリアアップや同一業種・職種内企業間の労働移動
- **職業能力の構造**として、**企業特殊能力、業界内共通能力、業種・職種共通に求められる基礎能力**に分類可能。
- **知識・技能**は、業種・職種固有能力。**実践力**は、業種・職種共通能力と業種・職種固有能力の両方の側面。**→図の赤枠が今回の検討上の重点対象。**



3 職業能力評価やその関連制度の現状・課題分析

- 現行の職業能力開発促進法でも、**職業訓練と職業能力検定を二本柱に位置づけ**。職業能力評価と職業訓練、職業訓練と就職支援は、職業能力開発促進法・雇用対策法上、密接に連動した制度設計。
- **技能検定制度**は、「労働者の職業意識・能力向上の目標として役立つ」、入職促進や企業活動上のアピール等の利点を有し、その他試験・制度などにも連動し活用。
 - 一方、名称独占型としての信頼性確保のため、国による強い関与の仕組みを設け、対人サービス要素の強い分野など、**職業能力の変化・多様性の制度が相対的に高い分野には親和性が低い**。
- **雇用吸収力が高く、非正規雇用労働者が集積する職種でもある対人サービス職**等で、マッチング等に活用できる**実践的で信頼性のある能力評価の仕組みが未確立**。
- 技能検定等職業資格について、従業員の職業能力開発に向けた目標設定等では積極的に活用、マッチング場面では「参考程度」の位置づけが通例。
- 英・独・米など各国の目的や背景に応じ、職業能力評価体系を整備。共通的な特徴として、「職業能力開発」と「職業能力評価」が車の車輪として制度設計、教育訓練や学位との連動性を重視。

「職業能力評価研究会」報告のポイントと「職業能力の見える化」の取組みイメージ①

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

現状・課題

- 少子高齢化や経済のグローバル化の中での「人材力強化」、産業や労働市場の構造変化等に伴う個人の円滑なキャリアアップや転職支援、非正規雇用労働者等の「多様な働き方」実現支援の必要性の一層の高まり。
- ➡ 「日本再興戦略」等を踏まえ、**非正規雇用労働者**、キャリア形成上の課題を抱える層の**キャリアラダー(はしご)**として、**業界検定等の能力評価の仕組みを整備**するなど、**職業能力の「見える化」の促進**が喫緊の課題。

「労働市場政策における職業能力評価制度のあり方に関する研究会」

(平成25年9月～、座長:今野浩一郎学習院大学教授)

- 国内外の能力評価制度の労働市場における活用の実態・課題等を分析の上、能力評価制度のあり方に関し、報告書を取りまとめ(平成26年3月)。以下の施策の方向性を提言。

提言された今後の施策の方向性～業界共通の「ものさし」としての職業能力評価制度の整備～

I 新たな業界検定の整備

- **ジョブ型労働市場で、非正規雇用労働者が集積、雇用吸収力が見込まれる等、キャリアアップ支援の必要性・効果の高い業種・職種(対人サービス分野等)が重点。**
- 現場で求められる能力を直接把握する**業界(団体)が、採用・人事での活用を目指し、検定の開発・運用の主体となり、国が弾力性を備えた基準等により質保証を行うことで、実践性を備えた、新たな業界検定の仕組みを整備。**

II 職業能力評価の仕組み全体の見直し・体系化

- **技能検定制度についても、労働市場での活用を念頭に、課題・ニーズ等に応じた充実・見直し。**
- これら職業能力評価の仕組みが全体として**安心、信頼性を持って活用されるよう、国が共通の基準を整備、公的支援の対象にも位置づけることで普及促進。**

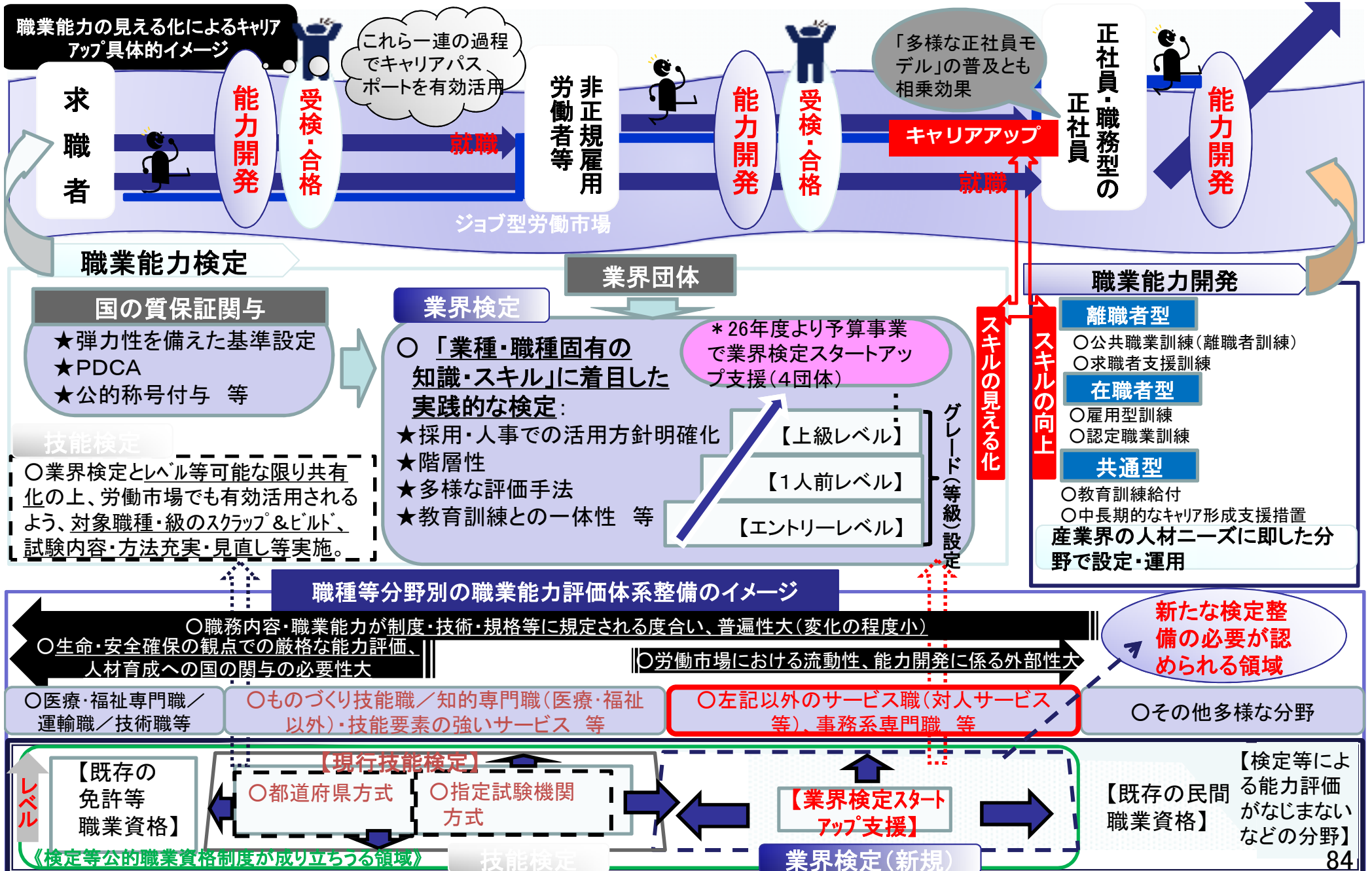
III 職業能力評価と教育訓練、マッチング等の労働市場政策上の統合的運用

- **職業能力評価と教育訓練プログラムを、共通の人材像に基づき一体的に開発・運用。**
- その成果を**ジョブ・カード等に反映し**キャリア形成支援に活用。
- ハローワークなど**職業紹介機関にあっても、職業能力評価をマッチングの鍵として、積極的に活用するなど、労働市場政策上の統合的な運用の仕組みを整備。**

『産業界が求める職業能力』と『各人が有する職業能力』を客観的に比較可能な「ものさし」を整備、マッチング機能を最大化

「職業能力評価研究会」報告のポイントと「職業能力の見える化」の取組みイメージ②

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会



職業能力開発行政をとりまく最近の状況②（政府の会議等における指摘等）

第1回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

産業競争力会議関係

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日)において、主に以下のとおり、記載された。

○ジョブ・カードの抜本見直し

- ・「キャリア・パスポート」(仮称)とすることや雇用保険二事業の助成金支給の要件化等、労使の理解を得つつ、抜本的に見直す
- ・電子化してネット上での共有を図る等、外部労働市場の構築に資する方策について、平成26年から検討し、早期に結論を得る

○キャリア・コンサルティングの体制整備

- ・キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年年央までに策定
- ・キャリア・コンサルタント設置等を一定規模の企業に義務付け、助成金要件にする等について検討し、計画策定後、速やかに実行に移す

○職業訓練の質の向上 →「成長戦略進化のための今後の検討方針」(26.1.21日本経済再生本部決定)にも同旨記載

- ・就職率のみならず、習得した知識・技能の就職先での活用度等も含めた成果の評価を労使の参画の下行う
- ・必要に応じ、民間教育訓練事業者による訓練と事業主による雇用型訓練等とのバランスを見直す

若者雇用対策の推進

<4/23 自民党 雇用問題調査会『若者雇用対策に関する提言—未来を創る若者雇用・育成の総合的対策を—』>において、主に以下のとおり、記載された。

○産業界のニーズに対応した人材育成

- ・職業訓練機関や工業高校などの専門学校を地域の人材ニーズに応じた教育訓練内容の見直し

○ものづくり分野における中核人材の確保・要請強化

- ・地域の企業等が業界ぐるみで、実習や座学等を組み合わせて行う職業訓練に対する新たな助成措置を検討

○多様な訓練機会の充実と職業能力評価制度の活用促進

- ・産業界のニーズを踏まえて公的職業訓練等を拡充するとともに、対象者や目指すキャリアプランに応じた多様な訓練を受講する機会の充実、若者に対する技能検定や業界検定など職業能力評価制度の積極的活用

<5/7 公明党 雇用・労働問題対策本部・青年委員会『若者が生き生きと働ける社会の実現に向けて』>において、主に以下のとおり、記載された。

○地域若者サポートステーション事業の抜本的強化

- ・地方公共団体、教育機関等の地域の関係機関との連携の充実、卒業者に対するきめ細かなフォローの全国展開を実施するとともに、地域若者サポートステーションの法的位置づけを明確にすることで、専門的な相談支援を安定的に継続。地方公共団体とも連携し、職場体験の充実、周知強化

○ジョブ・カードの活用

- ・個人が主体的にキャリア形成できるよう、仕様を含めたコンセプトの見直し。企業に対するジョブ・カード活用への協力要請や助成金によるインセンティブ付与、電子化・ネット上での共有化等

○若年技能者の育成

- ・若者の人材育成や熟練技能承継等に焦点を当てた訓練に対する事業主支援の強化、若者に対する技能検定の積極的活用

○多様な訓練機会の拡充

- ・地域や産業界のニーズを踏まえた多様な訓練機会の拡充や、個々人の特性、キャリアプラン等に応じた効果の高い訓練受講機会の確保等

外部労働市場の活性化 —労働市場インフラの戦略的強化—

- 『外部労働市場の活性化』により、『人材の最適配置・最大活用』を目指す。
- そのため、労働市場インフラ(マッチング機能・能力評価制度・能力開発制度)を戦略的に強化する。

労働市場インフラの戦略的強化

- ・ 外部労働市場全体としてのマッチング機能を最大化
- ・ 企業横断・業界共通の能力評価の『ものさし』を整備
- ・ 産業界のニーズに合った職業能力の開発を推進(職業訓練の充実)
- ・ こうした取組に加え、個人が主体的にキャリア形成を図ることができる環境を整備

POINT 平成28年度までの3年間を集中強化期間と位置づけ、労働市場インフラの戦略的強化を図る。

成熟企業



外部労働市場全体としてのマッチング機能の最大化

- 労働市場インフラの中核としてのハローワークの役割発揮
⇒ 求人情報 + 求職情報の提供
- ハローワークの機能強化
⇒ HWの評価・職員の専門性向上
- 民間ビジネスの適切な評価と活用
- 労働市場全体としてのマッチング成果の評価・向上

業界共通の「ものさし」としての能力評価制度の構築

- 業界検定の創設など、総合的な能力評価制度の構築
- 能力評価と訓練の一体的運用

産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスの推進

- 産業界のニーズも踏まえた訓練拡充
- 訓練のベストミックスの推進
- 民間教育訓練機関の育成・振興

個人主導のキャリア形成支援

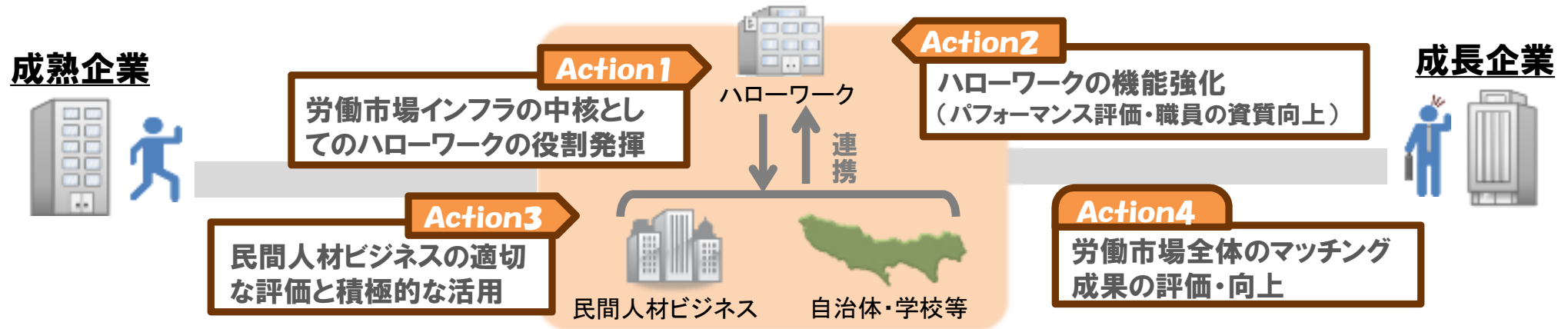
- ジョブ・カードの抜本的見直し
 - ・ コンセプトの抜本的見直し(「キャリア・パスポート」へ)
 - ・ 企業への協力要請・インセンティブ付与
 - ・ 労働市場の流動化の更なる進展に合わせて、電子化等を推進
- キャリア・コンサルティングの体制整備
 - ・ キャリア・コンサルタントの計画的養成
 - ・ 企業等における体制整備の推進

成長企業



外部労働市場全体のマッチング機能の最大化

ハローワークが『インフラ』的な機能を果たしつつ、国・地方・民間が、それぞれの役割・機能に応じた連携を強化し、オールジャパンとしての『外部労働市場全体のマッチング機能の最大化』を図る。



- ⊗ **1. 労働市場インフラの中核としてのハローワークの役割発揮**
 - ・ 求人情報の開放(26年9月～)に加え、求職情報も開放(27年度中)。ただし、個人情報取扱には十分留意。
 - ・ ハローワークの求職者に対する民間人材ビジネスへの誘導(25年11月～)。現在、延べ4,000社が参加。
- 2. ハローワークの機能強化**
 - ・ ハローワークごとのパフォーマンスを評価・公表。また、職員の専門性・資質の向上を図る。(26年度中に検討し、27年度より実施)
 - ・ ITの利活用の促進(システムを活用した業務フローの改善・将来的には、ハローワークに来所せずとも、職探しができる環境の整備・『ビッグデータ』の政策への活用)。(次期システム更改時期も踏まえつつ、可能なものから実施)
- 3. 民間人材ビジネスの適切な評価と積極的な活用**
 - ・ 優良な民間人材ビジネスの認定(26年度下半期～)を含め、その育成・活用を図る。
 - ・ 民間人材ビジネスの育成と更なる活用のため、厚労省に民間人材サービス推進室を設置(26年4月～)。
- 4. 労働市場全体のマッチング成果の評価・向上**
 - ・ 地方自治体との一層の連携強化(雇用対策協定の締結、好事例の横展開等)。
 - ・ 労働市場全体としてのマッチング成果の評価・向上のため、官民統合指標の導入等を検討。

業界共通の「ものさし」としての能力評価制度の構築

「マッチング機能の最大化」に向け、**外部労働市場型（採用時等）の能力評価制度の刷新が不可欠**

現行技能検定制度（S34～ものづくり中心）のアップデートに加え、
企業横断・**業界共通の能力評価の「ものさし」として業界検定を新たに創設し、
職業能力の「見える化」を推進（職種のカバー率を大幅に拡大）**

『**産業界が求める職業能力**』と『**各人が有する職業能力**』が
客観的に比較可能に（マッチングツール、キャリアラダーとしての積極活用）

25年9月より学識者による研究会で検討開始
（年度内に報告書を取りまとめ予定）

1. 業界検定の創設など総合的な能力評価制度を構築（26年度より開始）

- 特に、ジョブ型の働き方の普及・拡大が見込まれる業界（**対人サービス分野等**）において、非正規社員のキャリアアップにも資する、より**実践的な**業界検定を創設。

業界検定スタートアップ支援事業を創設（26年度、4業種より開始）

研究会報告を受けて

並行して、技能検定制度の充実を含む能力評価制度全体の見直しを検討（年央に、法改正を含め、能開法全体の在り方について検討する場を設置）

2. 能力評価と教育訓練の一体的運用

- 共通の人材像に基づく教育訓練のゴールと能力評価との有機的な関連を構築し、さらに、その成果をキャリア・パスポート（仮称）にも反映・活用。
（26年度より逐次実施）

産業界のニーズに合った職業訓練のベストミックスの推進

- 職業能力評価制度の整備に合わせ、**産業界が求める職業能力の開発を一層効率的に推進**
- 民間・公共部門の適切な役割分担のもと、**対象者や目指すキャリアプラン等に応じ、最も効果の高い訓練メニューを受講する機会を確保(職業訓練のベストミックスを推進)**

1. 産業界のニーズを踏まえた多様な訓練機会の拡充

《職業訓練の全体像のイメージ》

- 多様な訓練メニューを提供。
例)・企業実習と訓練機関の座学を組み合わせた非雇用型訓練(16年度～)
・長期訓練コース(25年度～)
・短期集中特別訓練事業(25年度～) 等
→経済社会のニーズに応じた訓練コースを設定していく
- 産官学の地域コンソーシアムによる訓練開発
(26年度10か所でモデル実施、27年度より本格実施)。

	民間部門	公共部門
在職者	<ul style="list-style-type: none"> ○民間事業者、経営者団体等の訓練 ○認定職業訓練 (良質な訓練を都道府県知事認定) ○雇用型訓練 (OJTとOff-JTを組み合わせた訓練等) 	<ul style="list-style-type: none"> ○在職者訓練 (ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等)
離職者	<ul style="list-style-type: none"> ○離職者訓練(委託訓練) ○求職者支援訓練 ○短期集中特別訓練事業 	<ul style="list-style-type: none"> ○離職者・学卒者訓練 (ポリテクセンター・ポリテクカレッジ等) ○企業実習と訓練機関の座学を組み合わせた訓練

2. 職業訓練のベストミックスの推進

- 外部労働市場の更なる機能強化を視野に入れつつ訓練機関の強みを生かした訓練のベストミックスを推進。

訓練機関(民間教育訓練機関・ポリテク等)による非雇用型訓練

事業主による雇用型訓練

- **基礎的・体系的な知識、企業横断的能力**を身に付けやすい

- **実践的能力、企業内特殊能力**を身につけやすい

民間部門の訓練

公共部門の訓練

- **事務系、情報系、介護系等における広範な訓練機会**を提供

- **訓練に多くの投資を要するものづくり分野、全国ネットワーク活用**に強み

3. 民間教育訓練機関の育成・振興

- ISO29990(※)に沿って、PDCAサイクルにより訓練サービス全体の質を高める取組を促進。
⇒ ISO29990に沿ったガイドラインを策定(23年12月) ⇒ 26年度より、ガイドライン研修を全国で実施

※非公式教育・訓練プログラムの開発・提供や事業者のマネジメントに関する国際規格。

個人主導のキャリア形成の支援

職業能力評価制度の整備・職業訓練の充実に加え、以下の取組により、これらの政策資源を**個人が最大限活用し、主体的にキャリア形成を図ることのできる環境を整備**

1. ジョブ・カードの抜本的見直し

- 訓練受講者だけでなく、生涯を通じたキャリア形成のための支援ツールとして、広く在職者や学生等も利用するよう、ジョブ・カードの抜本的な利便性向上方策を検討・実施しつつ、主に以下の取組を実施・推進。

コンセプトの抜本見直し

学生段階から職業生活を通じて「キャリア・パスポート」(仮称)として利用できるよう、仕様も含めたコンセプトの抜本の見直し(26年度中に実施)。

企業に対する協力要請・助成金におけるインセンティブ付与

- ・併せて、企業に対し、「キャリア・パスポート」の活用促進や職務の明確化について協力要請。
- ・能力開発関係の助成金について、「キャリア・パスポート」活用のインセンティブを付与する等の拡充を図る。

電子化・ネット上での共有化

・外部労働市場の整備・強化に合わせて、電子化やネット上での共有化を推進。

※26年度より、ジョブ・カードを活用した登録型派遣労働者等の能力向上等に係るモデル事業を実施し、27年度にデータベース化に着手予定。

キャリア・コンサルティングの実効性の向上

「キャリア・パスポート」の作成交付・普及促進

2. キャリア・コンサルティングの体制整備

- キャリア・コンサルタントを計画的に養成。
- 企業、ハローワーク等におけるキャリア・コンサルティングの体制整備を推進。

本年2月 **キャリア・コンサルタント養成計画**に係る専門検討会設置



夏 職業能力開発分科会で養成計画取りまとめ

⇒計画の進捗状況を踏まえ、キャリア・コンサルタントを設置するインセンティブの付与を含めた体制整備の方策について検討・結論

3 女性のライフステージに対応した能力開発支援

女性一人ひとりの選択に応じ、**出産・育児期の継続就業**に加え、**出産・育児を理由とする離職後の再就職**というそれぞれのライフステージに対応した複線的な能力開発支援を実施する。



① 出産・育児期の継続就業に向けた能力開発支援

現行の主な取組

- **キャリア形成促進助成金** (育休中・復職後等能力アップコース)
(育休中・復職後等の**正社員**等に訓練を実施した事業主に対する経費・賃金助成) <25年度補正～>

主な課題

- **中小企業の実態**に即した更なる能力開発の機会**の充実が必要**
<OFF-JTに支出した企業は、1000人以上が9割弱、50人未満が4割弱(24年度)>
- **非正社員**に対しても支援の**充実が必要**

今後の取組 (検討中の施策を含む)

- **キャリア形成促進助成金**の拡充
(事業主団体等による育休中・復職後の女性等の訓練に対する助成創設)
- **キャリアアップ助成金**の拡充・活用促進
(育休中の女性等の訓練に対する助成創設)

② 出産・育児を理由とする離職後の再就職に向けた能力開発支援

現行の主な取組

- **キャリア形成促進助成金** (育休中・復職後等能力アップコース)
(再就職後の女性に訓練を実施した事業主に対する経費・賃金助成) <25年度補正～>
- **公的職業訓練** (公共職業訓練及び求職者支援訓練)
<公共職業訓練の入校者数の56.5%(委託訓練の入校者数の74.0%)が女性求職者支援訓練の受講者数の65.5%が女性(24年度)>
※民間への**委託訓練における託児サービス**を実施
- **教育訓練給付** (自発的な訓練を受講した本人に対する費用補助)
<受給者の54.5%が女性(平成24年度)>

主な課題

- 子育て後の再就職という女性のニーズをターゲットにした取組は**十分でない**
- 離職のブランクによる**実践的能力の開発支援が必要**
- 育児と能力開発の**両立の支援が必要**
<公共職業訓練の多くが5～6時間/日、託児サービスの利用が低調>
- 女性が活躍できる再就職等の**分野の拡大が必要**
<ポリテクセンター(ものづくり訓練を実施)の訓練生の女性比率は14.2%(24年度)>
- **短時間労働**等の多様な働き方に対する**支援が必要**
<子どものいる働く母親の約6割は短時間労働者。(24年度)>

今後の取組 (検討中の施策を含む)

- **中長期的なキャリア形成**の支援
(教育訓練給付の拡充等)
- **キャリア形成促進助成金**の拡充
(事業主団体等による再就職後の女性等の訓練に対する助成創設)
- **公共職業訓練**の拡充
・女性再就職支援コースの創設(実習と講義を組み合わせたコースや**短時間訓練**コースを設定し、実践力を養成)
・託児サービスの拡充(**施設内訓練**におけるの実施や、託児サービス設置を委託訓練の企画提案審査の評価加点項目とする等**利用の促進**を実施)
- ・女性職域拡大事業の創設(女性向け**ものづくり分野**コースの開発・実施や、広報活動の強化)
- **キャリアアップ助成金**の活用促進
(**短時間正社員**を目指す女性等の有期実習型訓練に対する助成の活用促進)

1 背景

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日)において、「自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供するための方策として、まず、キャリア・コンサルタントの養成計画を平成26年年央までに策定し、確実に養成を図る」とともに、「キャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むよう、具体的な方策を検討」することとされている。

こうした状況を踏まえ、「キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会」を開催。

2 キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会 開催経緯

2月12日 第1回キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会
3月13日 第2回キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会
5月19日 第3回キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会

3 キャリア・コンサルタント養成計画に係る専門検討会 構成員

川崎 友嗣	関西大学 社会学部 教授
北浦 正行	公益財団法人日本生産性本部 参事
◎小杉 礼子	独立行政法人労働政策研究・研修機構 特任フェロー
下村 英雄	独立行政法人労働政策研究・研修機構 キャリア支援部門 主任研究員
立野 了嗣	特定非営利活動法人 キャリア・コンサルティング協議会 会長
花田 光世	慶應義塾大学 総合政策学部 教授

◎は座長（五十音順、敬称略）

1 趣旨

産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理(平成25年12月26日)において、ジョブ・カードを、『「キャリア・パスポート(仮称)」として学生段階から職業生活を通じて活用できるものとすることや、企業及び働き手の双方にしっかり浸透する仕掛けとして、雇用保険二事業の助成金支給の必要条件とすること等、労使の理解を得つつ、抜本的に見直す』とともに、『電子化してネット上での共有を図り、円滑な労働移動につなげる等、外部労働市場の構築に資する方策を検討する』こと等とされている。

これを踏まえ、キャリア・パスポート(仮称)の仕様、活用方法等を検討・研究するため、「キャリア・パスポート構想研究会」を開催する。

2 検討事項

- (1) キャリア・パスポート(仮称)活用のコンセプト及び具体的な活用方法に関すること。
- (2) キャリア・パスポート(仮称)の仕様に関すること。
- (3) キャリア・パスポート(仮称)情報の電子化・ネット上での共有に関すること。

3 キャリア・パスポート(仮称)構想研究会構成員

阿部 正浩	中央大学経済学部教授
五十嵐 敦	福島大学総合教育研究センター教授
◎今野 浩一郎	学習院大学経済学部経営学科教授
大久保 幸夫	(株)リクルートホールディングス専門役員・リクルートワークス研究所所長
小杉 礼子	(独)労働政策研究・研修機構特任フェロー
小寺 亜美	(株)日立製作所 キャリア・コンサルタント
下村 英雄	(独)労働政策研究・研修機構キャリア支援部門主任研究員
根岸 栄子	東京労働局職業安定部地方訓練受講者支援課長
藤村 伸治	(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構 高度職業能力開発促進センター所長
松本 真作	(独)労働政策研究・研修機構キャリア支援部門副統括研究員

◎は座長 (五十音順、敬称略)

職業能力開発行政改革検討チーム

目的

入札に関する不適切な行為を反省しつつ、社会経済の変化に対応した職業能力開発行政のあり方について省内で検討を行うもの

メンバー

厚生労働事務次官(主査)
職業能力開発局長(副主査)、職業安定局長(副主査)
職業能力開発局
総務課長、能力開発課長、能力評価課長
職業安定局
総務課長、訓練受講者支援室長、派遣・有期労働対策部企画課長
大臣官房
会計課参事官、地方課長

検討事項

- 公的職業訓練、その他職業能力開発のあり方
- 若者、非正規雇用労働者に対する職業訓練
- 雇用情勢の変化に対応した職業訓練の迅速な提供
- 職業能力評価のあり方
- 適正・的確な予算要求・執行、効果的・効率的な執行体制の確保、組織のあり方
- 関係機関(自治体、独立行政法人、民間等)との関係、役割分担

今後のスケジュール

5月26日に第一回を開催し、7月初旬頃までに報告書を取りまとめ