

在職者に対する職業訓練 関係資料

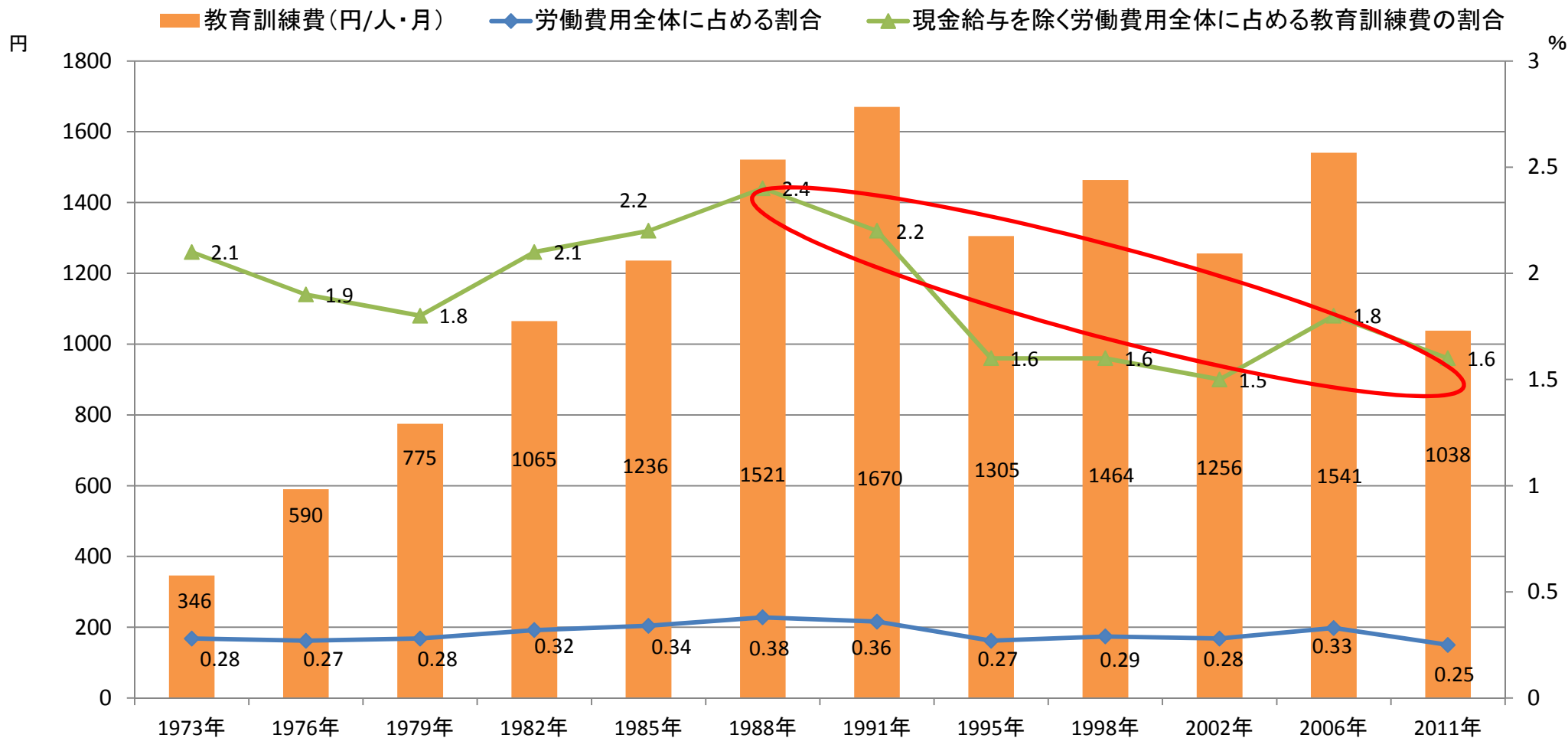
第5回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

平成26年9月8日
厚生労働省職業能力開発局

1. 在職者に対する職業訓練に係る現状

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。

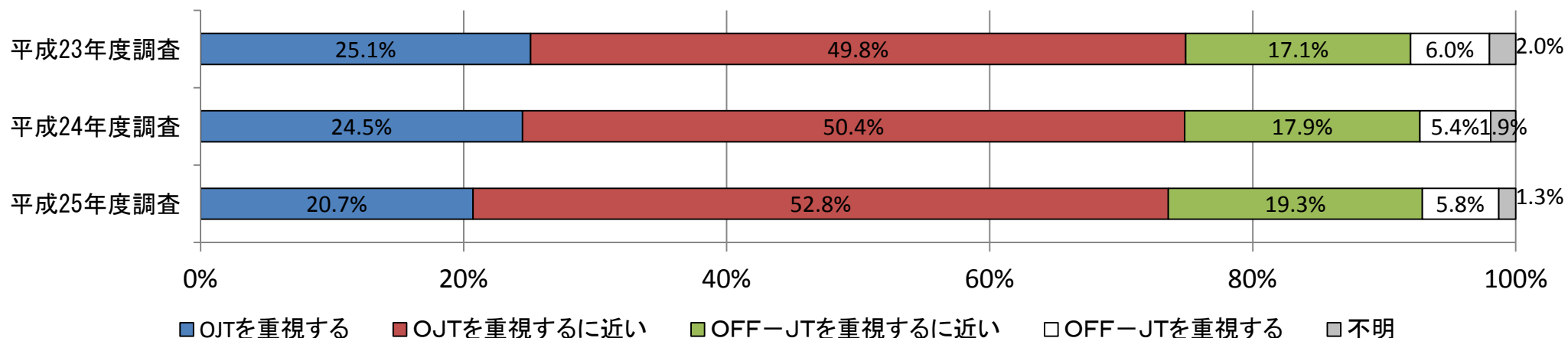
2) 現金給与以外の労働費用には、退職金等の費用、現物給与の費用、法定福利費、法定外福利費、募集費、教育訓練費、その他の労働費用が含まれる。

「OJT」か「OFF-JT」か

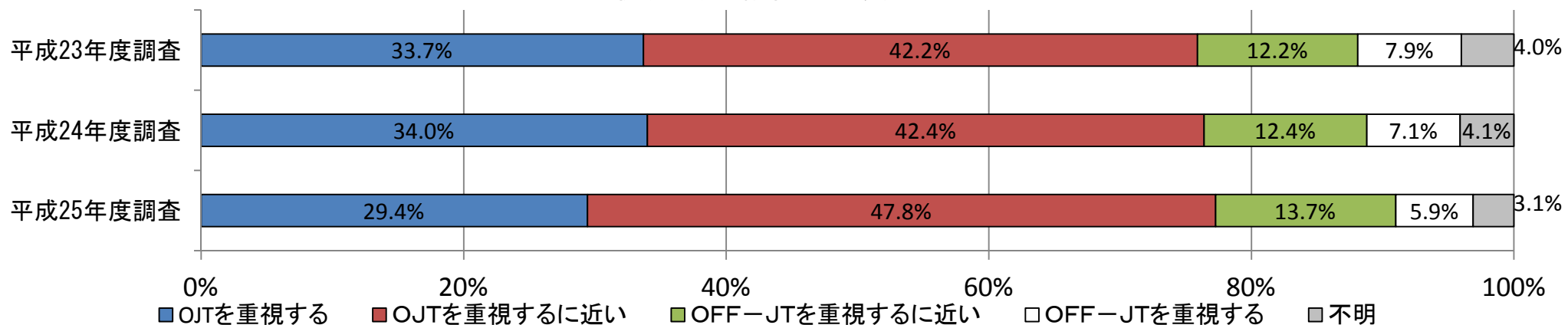
【企業調査】

○ 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。

重視する教育訓練(正社員)



重視する教育訓練(正社員以外)



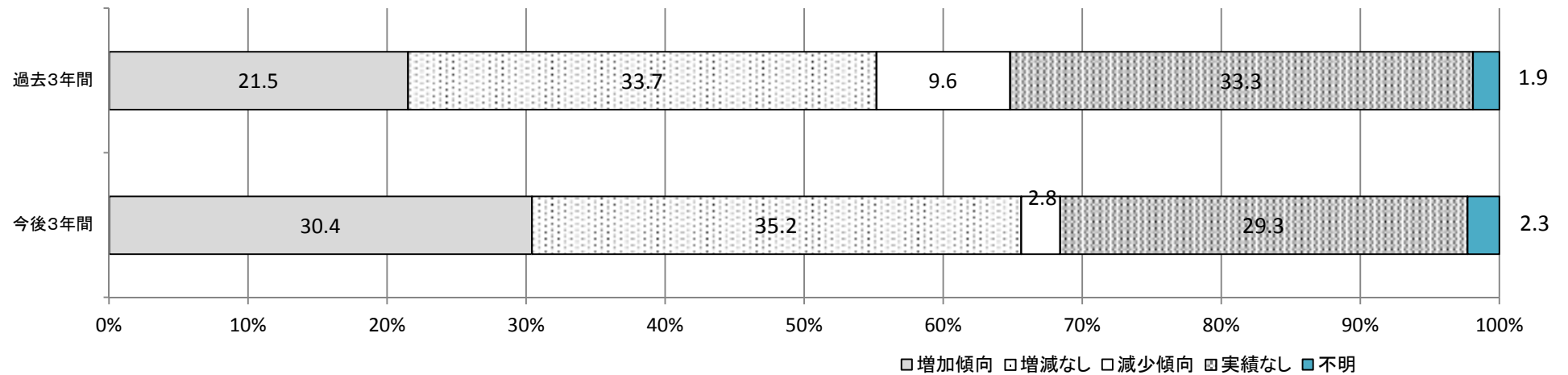
資料出所:厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成24年度)

過去・今後3年間のOFF-JT

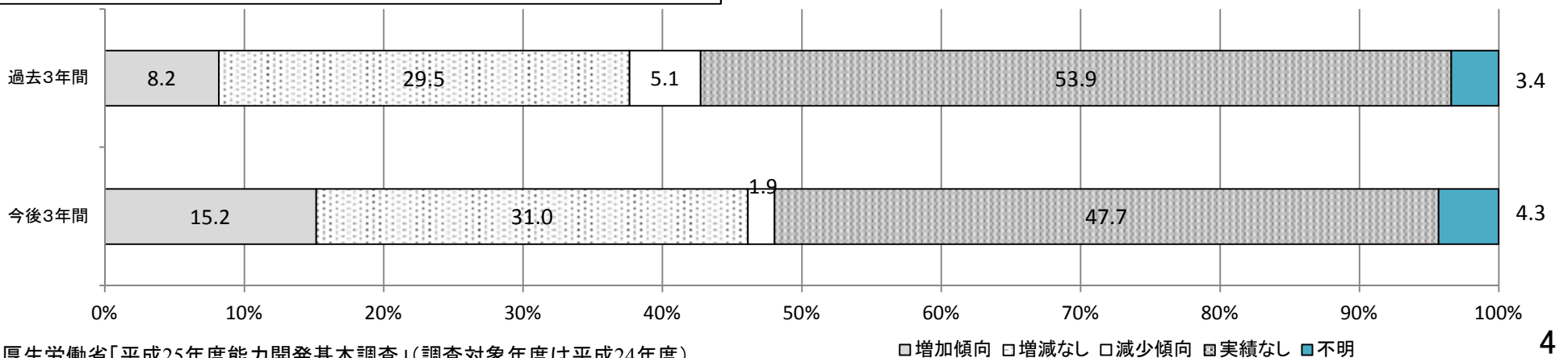
【企業調査】

- 正社員以外へのOFF-JTに支出した費用の実績は、4割程度であった。
- 過去3年間と比べて今後3年間をみると、正社員、正社員以外とも「増加傾向」の割合が高まっている。

OFF-JTの実績等 過去・今後3年間(正社員)



OFF-JTの実績等 過去・今後3年間(正社員以外)

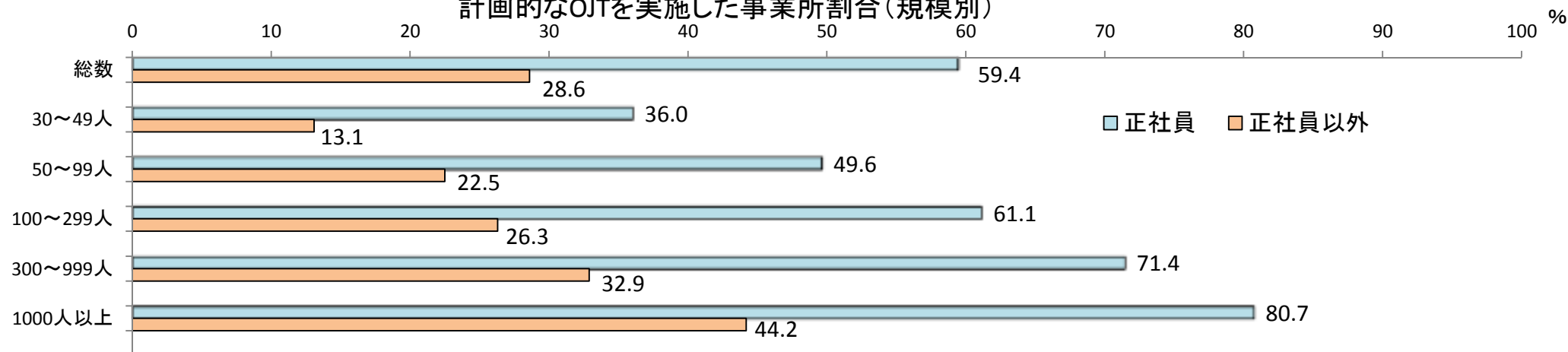


雇用形態別・規模別のOJT及びOFF-JTを実施した事業所割合

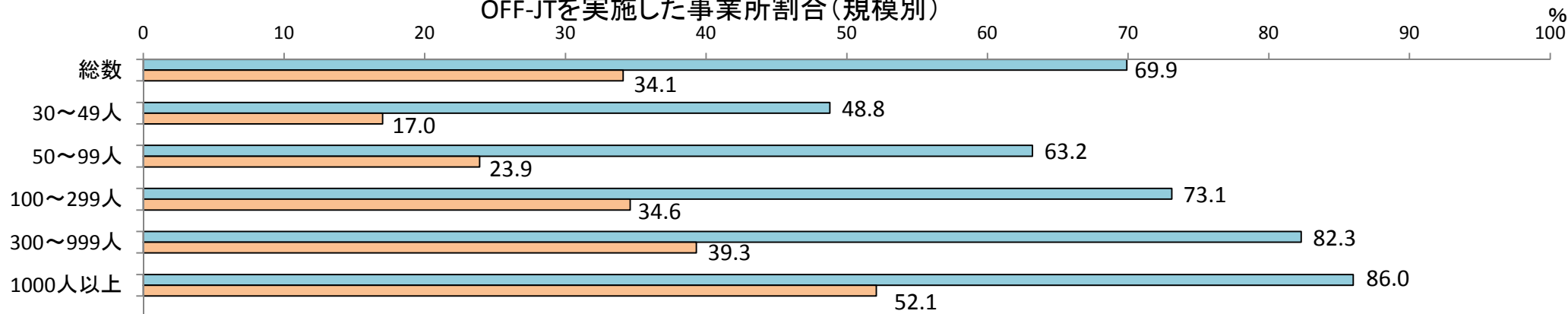
【事業所調査】

- 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。
- 計画的なOJT及びOFF-JT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。

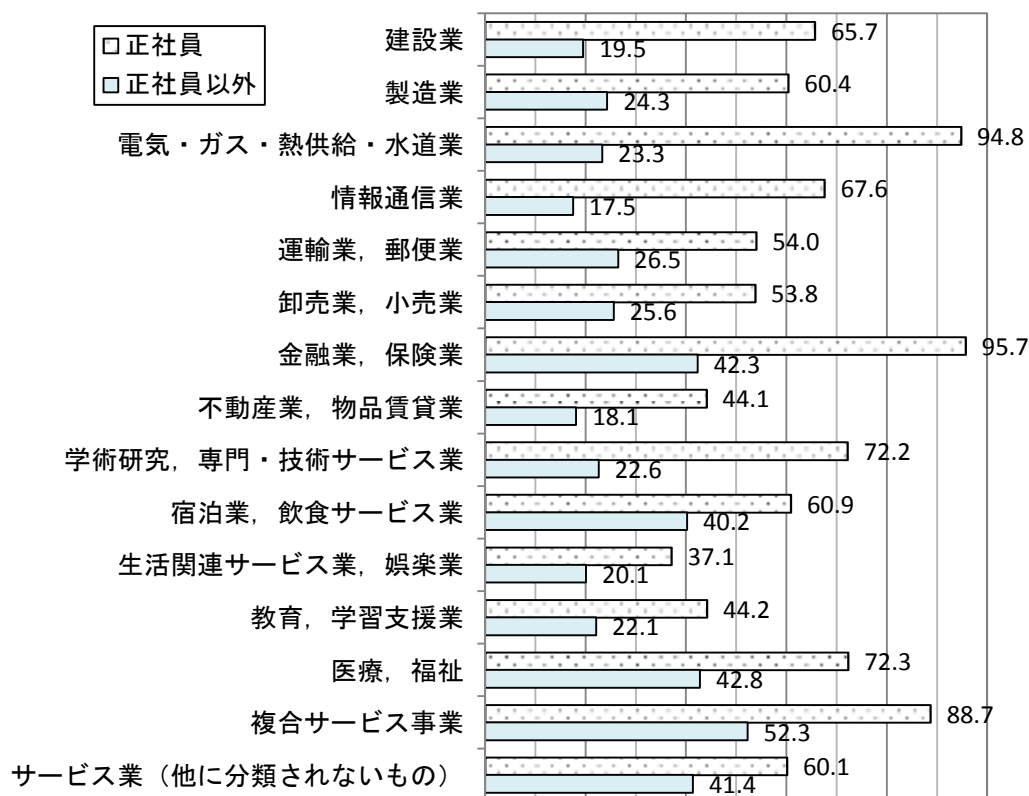
なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

教育訓練の実施状況(産業別)

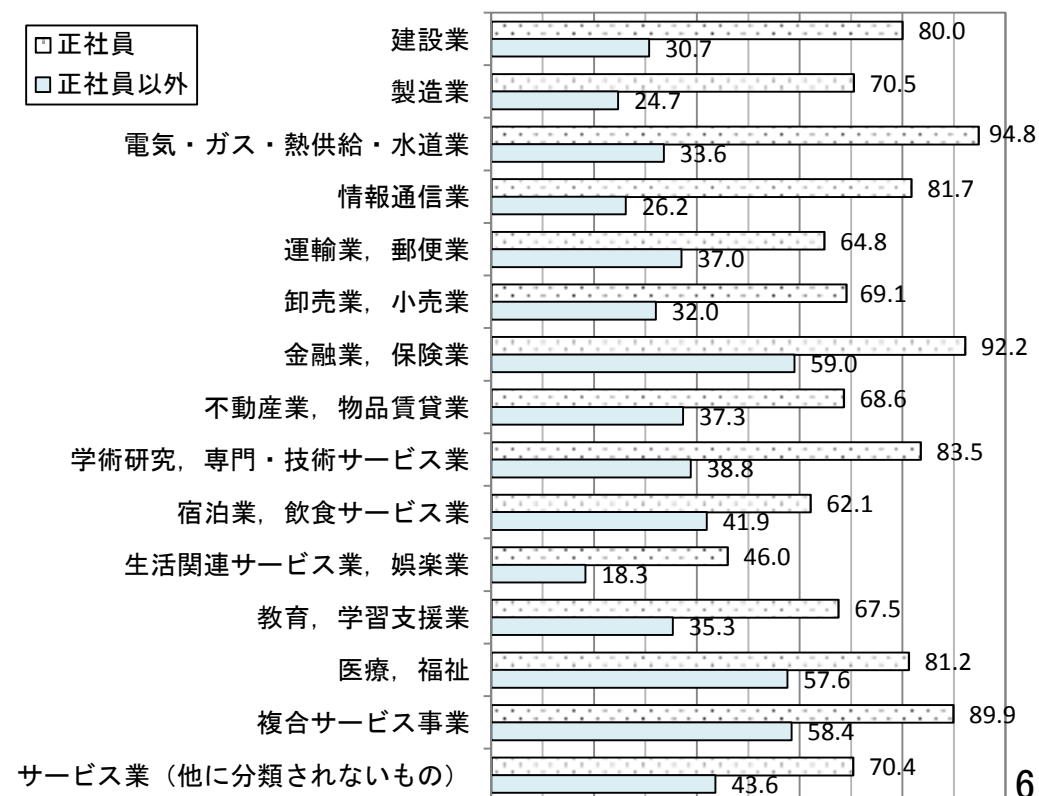
【事業所調査】

- 正社員に対しては、計画的なOJT、OFF-JTともに「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」などの実施率が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」などで低くなっている。
- 正社員以外に対しては、計画的なOJTについては、「複合サービス事業」、「医療、福祉」などの実施率が高く、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」などで低い。OFF-JTについては、「金融業、保険業」などの実施率が高く、「生活関連サービス業、娯楽業」、「製造業」、「情報通信業」などで低くなっている。

計画的なOJTの実施事業所割合(産業別) (%)



OFF-JTの実施事業所割合(産業別) (%)

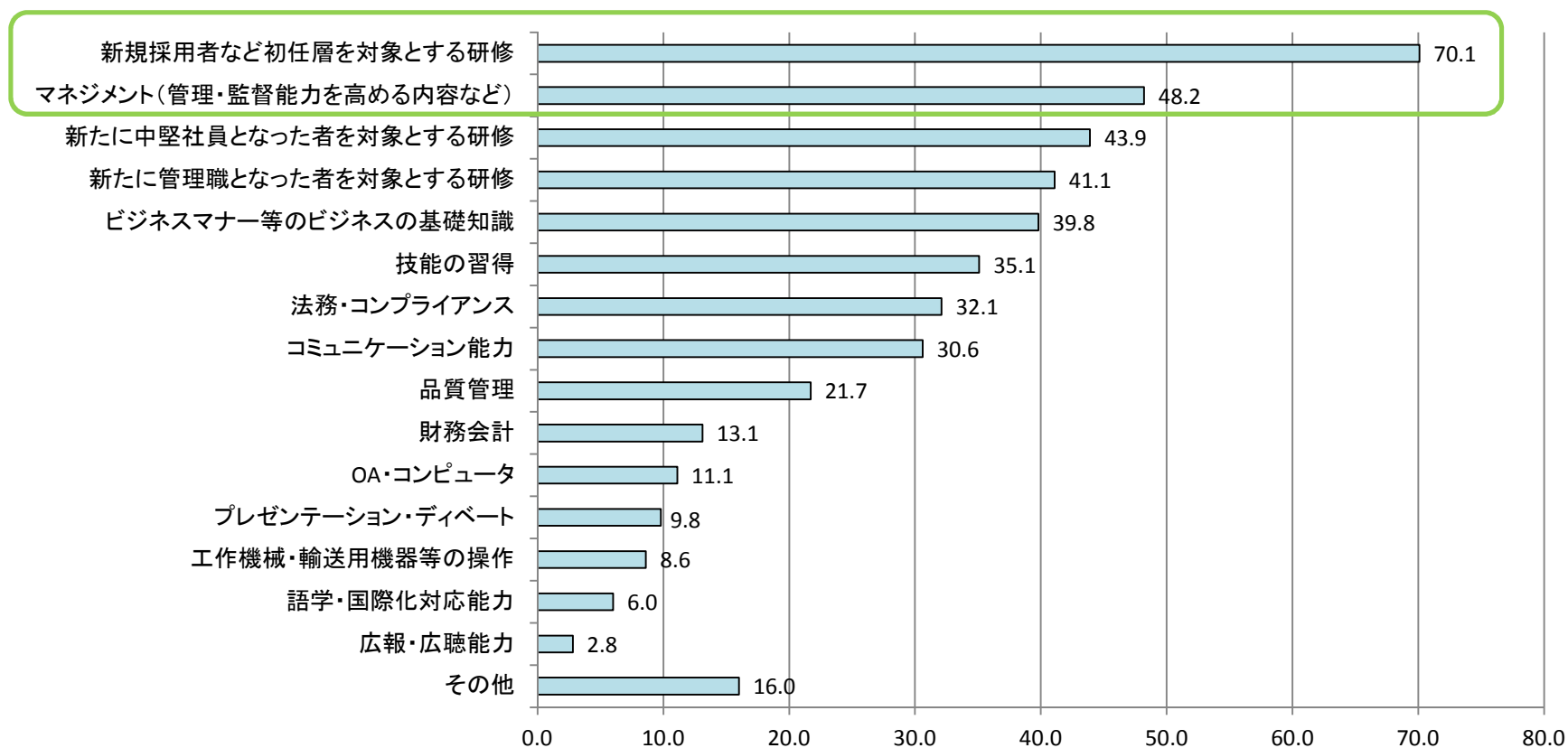


資料出所:厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成24年度)

事業所における訓練の実施内容

○ 実施されているOFF-JTの内容は「新規採用者など初任層を対象とする研修(70.1%)」、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)」(48.2%)が高い。

実施したOFF-JTの内容別事業所割合 (%)



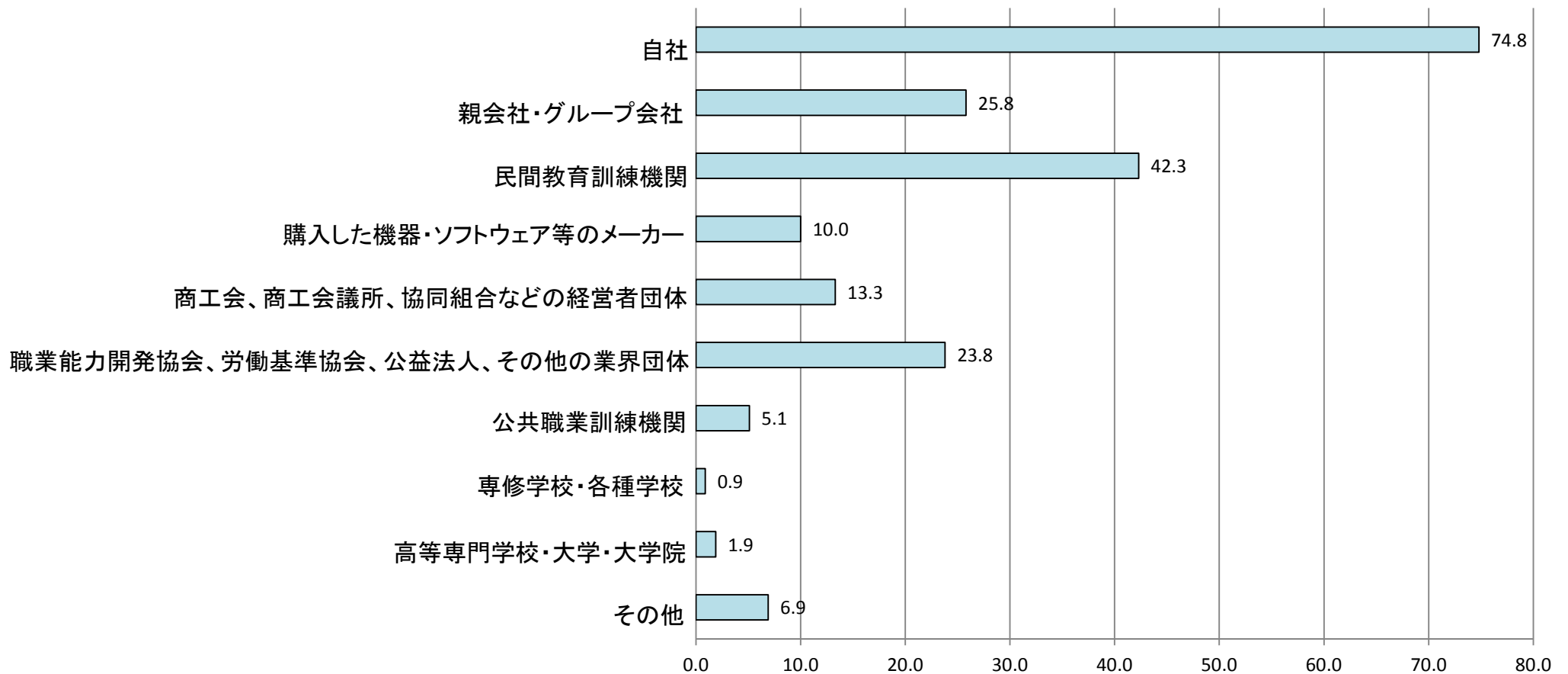
資料出所:厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成24年度)

実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類

○ 正社員について、実施したOFF-JTの教育訓練機関は「自社」(74.8%)、「民間教育訓練機関」(42.3%)が高い。

正社員について、実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類別事業所割合(複数回答)

(%)



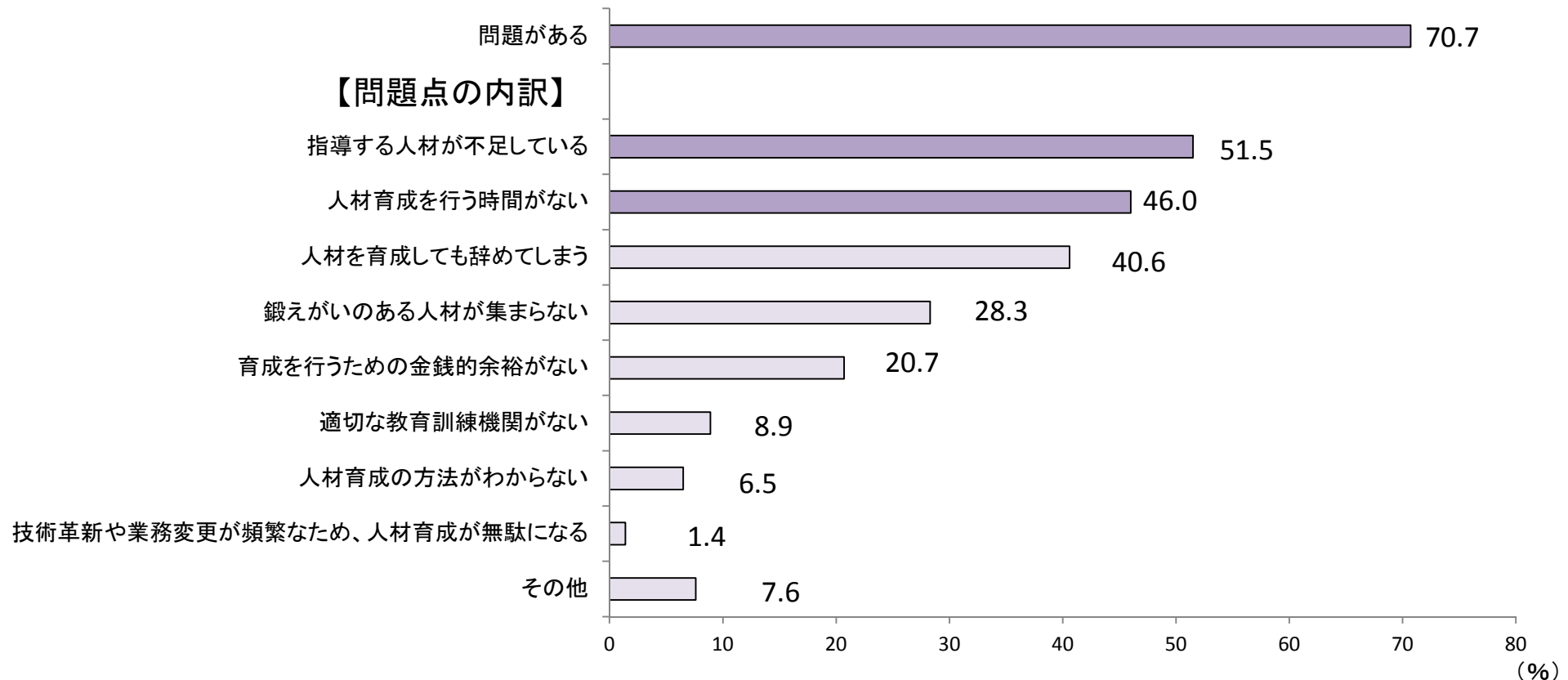
資料出所: 厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成24年度)

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)



2. 在職者に対する職業訓練に係る 現行制度・施策

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で行うものがあり、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。

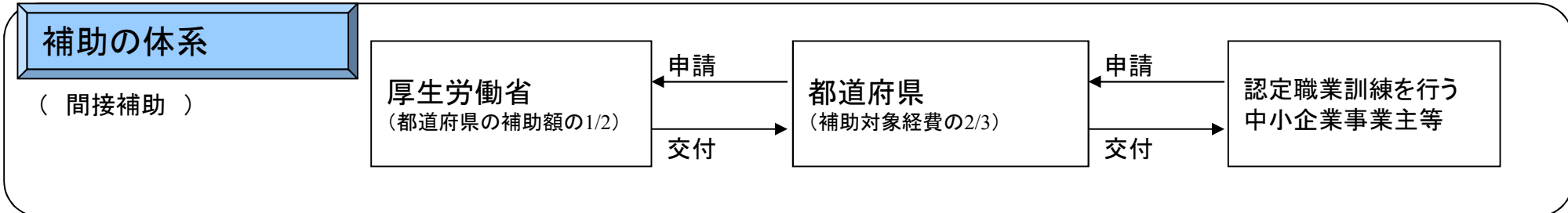
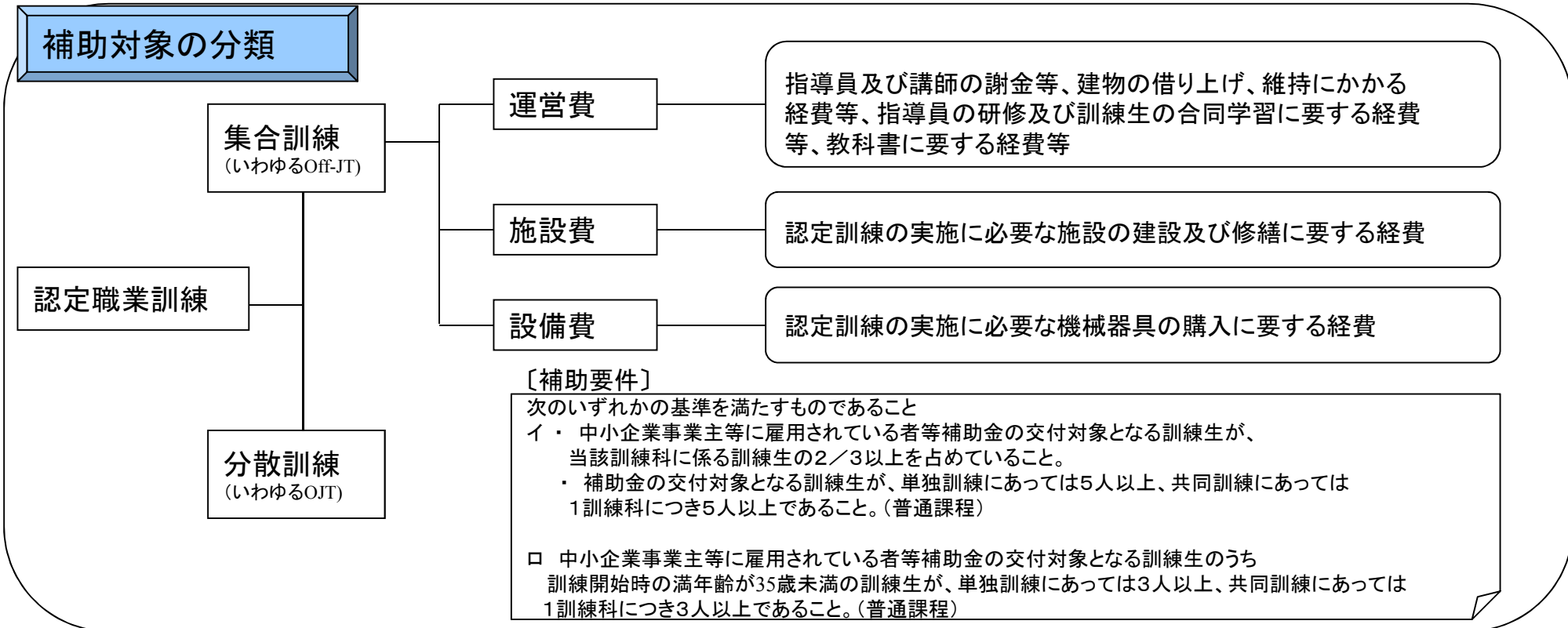
4 認定職業訓練の特色

- ・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

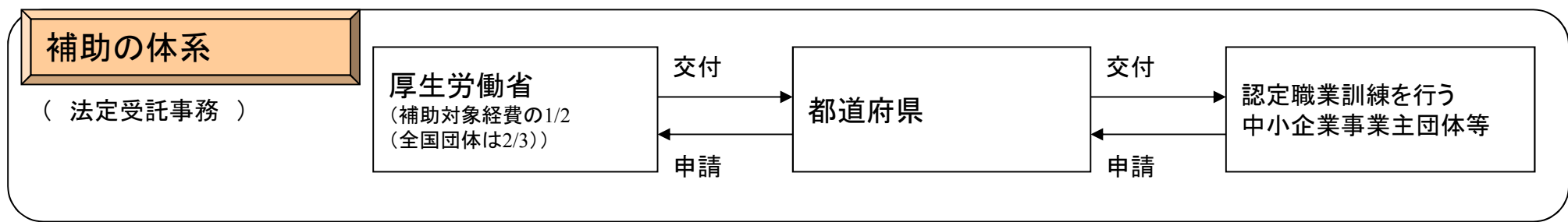
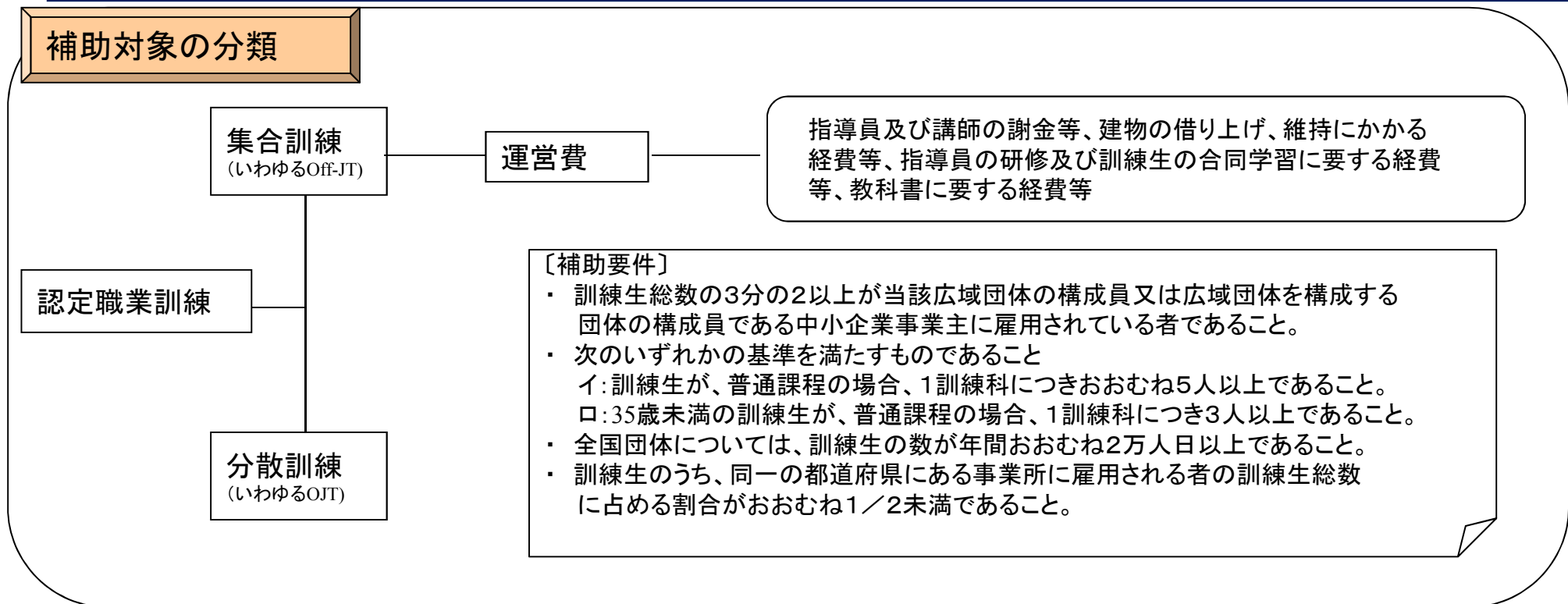
認定訓練助成事業費補助金

- 認定職業訓練は、事業主等の行う職業訓練を都道府県知事が認定したものである。
- 認定職業訓練を行う中小企業事業主等を対象に、助成又は援助を行う都道府県に対し、国がその1/2を補助。(運営費、施設費、設備費の3種類)



広域団体認定訓練助成金

- 認定職業訓練は、事業主等の行う職業訓練を都道府県知事が認定したものである。
- 構成員が2都道府県以上にわたる中小企業事業主団体等(3都道府県以上の労働者を対象に認定職業訓練を実施する場合に限る)の認定職業訓練の運営に要する経費について国がその1/2(全国団体については2/3)を助成。



認定職業訓練施設の属性及び主な訓練科について(平成24年度)

1. 認定職業訓練施設の属性

(1) 法人	586施設
・ 職業訓練法人	312施設
・ 職業能力開発協会	18施設
・ 民法法人	111施設
・ 中小企業協同組合	105施設
・ 商工会	7施設
・ 労働組合	8施設
・ その他非営利法人	25施設
(2) 法人以外の団体	207施設
(3) 単独事業主	346施設
計	<u>1,139施設</u>

2. 主な訓練科

(1) 建築・土木関係 (とび、配管、建築、土木施工科等)	716科
(2) 金属・機械加工関係 (溶接、プレス、機械加工、精密加工科等)	329科
(3) 情報関係 (OAシステム、情報処理科等)	86科
(4) 和裁・洋裁関係 (和裁、洋裁科等)	62科
(5) 食品・調理関係 (パン・菓子製造、調理技術科等)	33科
(6) 理美容関係 (理容、美容科等)	275科
(7) 事務・管理関係 (経理事務、人事労務、安全衛生、監督者訓練科等)	170科
(8) 電気・電子関係 (電気工事、送配電、電子機器科等)	204科
(9) 機械整備関係 (自動車整備、冷凍空調設備、機械保全科等)	149科
(10) 資格・免許関係 (介護、建設機械運転、玉掛け科等)	142科
(11) その他 (木工、園芸、警備、ビル管理、販売科等)	480科
計	2,646科

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
⑦認定実習併用職業訓練コース			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 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	

- ※ 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
- ※ 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
- ※ 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
- ※ 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)

キャリア形成促進助成金支給実績

第5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月末時点

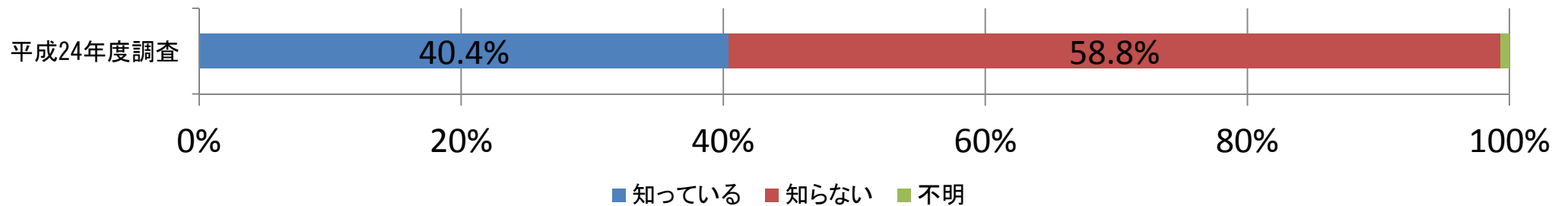
訓練名		平成26年度			平成25年度		
		支給実績		予算額 (百万円)	支給実績		予算額 (百万円)
		件数 (件)	金額 (百万円)		件数 (件)	金額 (百万円)	
新制度 (平成25年5月)	政策課題対応型訓練	783	159.5	17,327	906	130.8	3,711
	若年人材育成コース	299	45.0	1,661	395	59.9	—
	成長分野等人材育成コース	268	67.8	9,078	237	40.9	—
	グローバル人材育成コース	2	0.6	1,774	3	0.7	—
	熟練技能育成・承継コース	193	41.3	732	212	24.5	—
	認定実習併用職業訓練コース	0	0.0	2,102	0	0.0	—
	自発的職業能力開発コース	21	4.8	234	59	4.9	—
	育休中・復職後等能力アップコース	0	0.0	1,746			
	一般型訓練	607	66.0	1,063	1,020	78.9	673
団体等実施型訓練	0	0.0	2,600				
旧制度	訓練等支援給付金	2,073	1,243.6	—	18,484	6,280	3,788
	一般職業訓練	1,422	340		13,253	2,235	1,606
	短時間等職業訓練	8	0.6		111	28	0
	認定実習併用職業訓練	260	552		712	1,353	2,016
	有期実習型訓練	102	105		1,562	881	8
	自発的職業訓練	281	246		2,846	1,782	158
	中小企業雇用創出等能力開発助成金	12	11		683	344	136
合計(新制度+旧制度)		3,475	1,480	21,064	21,093	6,834	8,307

キャリア形成促進助成金制度の利用状況

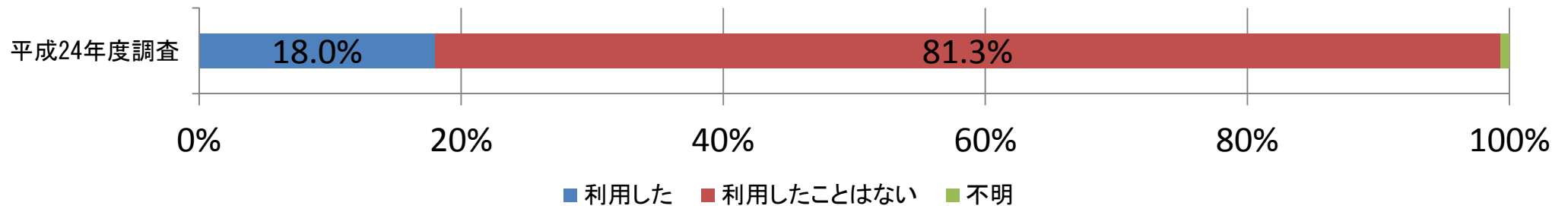
【事業所調査】

- キャリア形成促進助成金について、「知っている」とする事業所が40%、「知らない」とする事業所が58%となっている。
- 知っている事業所のうち18%が利用している。

キャリア形成促進助成金制度の利用状況(認知度)



キャリア形成促進助成金制度の利用状況(知っているうち利用割合)



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

I キャリア形成促進助成金の利用実態(平成25年度アンケート調査結果)

1 利用事業主の業種、利用頻度

※ 平成25年5月16日以降の新制度を利用した中小企業事業主のアンケート回答件数 591件

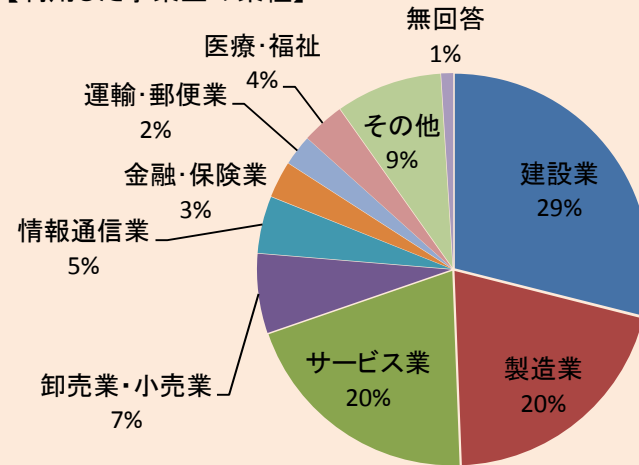
○ 利用した事業主の業種

建設業	3割
製造業	2割
サービス業	2割

○ 利用頻度

初回利用者	2割
複数回利用者	8割
(ほぼ毎年利用する利用者 約5割)	

【利用した事業主の業種】



※ サービス業：「学術研究・専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業・娯楽業」、「複合サービス業」、「サービス業（他に分類されないもの）」を合わせたサービス系業種。

3 訓練の受講延べ時間及び訓練実施機関

○ 訓練の受講延べ時間

50時間未満	7割 (65.9%)
30時間未満	4割 (42.5%)
300時間以上	0.5割 (5.2%)

○ 訓練実施機関

公益法人、その他公的団体等	3割
民間教育訓練施設	2割

訓練実施機関



2 利用した訓練コース

- 一般型訓練 6割
- 政策課題対応型訓練 5割 (複数回答可)

※ 政策課題対応型訓練の主な利用状況

・若年人材育成コース	2割
・成長分野等人材育成コース	1割
・熟練技能育成・継承コース	1割弱

□ 一般型訓練	57.7%
□ 政策課題対応型訓練	50.1%
若年人材育成コース	21.2%
成長分野等人材育成コース	10.5%
グローバル人材育成コース	0.3%
熟練技能育成・承継コース	8.5%
認定実習併用職業訓練コース	3.0%
自発的職業能力開発コース	6.6%

4 実施した訓練の内容

- 技術・技能 約5割
- 経営・マネジメント 1割
- 営業・販売 1割
- ビジネス基礎知識 1割弱

※ 15~24歳	
技術・技能	42.9%
プログラミング	12.9%
※ 45~54歳	
技術・技能	49.7%
経営・マネジメント	12.3%

Ⅱ キャリア形成促進助成金の政策効果及び改善要望事項

第5回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

1 事業所が目的とする人材育成に役だったか

- 目的とする人材育成に役だったとする事業主 97.1%
- 役に立たなかったと回答した事業主 0.5%

2 事業主は助成金を従業員のキャリア形成につなげているか

事業主への質問

- 訓練終了後の従業員の処遇（キャリア形成につながっているもの）
 - ・ 担当する職務範囲を広げた（予定含む） 60.1%
 - ・ 給与や手当などを上げた（予定含む） 17.6%
 - ・ 訓練を活かせる部署へ配置転換した 9.8%
 - ・ 役職を上げた 4.9%

従業員への質問

- 訓練受講がキャリアアップにつながった 98.3%
 - ※ キャリアアップの内容
 - ・ 知識・技能が身についた 57.4%
 - ・ 仕事に取り組む意識が向上した 39.2%
 - ・ 担当する職務が広がった 34.5%
 - ・ 資格を取得した 21.2%

3 事業主は助成金を活用した効果をどのように捉えているか

- 労働者の能力向上が8割、若い労働者の人材育成が5割

キャリア形成助成金の効果



4 事業主は助成金にどのような要望をもっているか

- 手続きの簡素化が4割、説明会の開催や分かりやすい資料の配付が2割

改善が必要な点



趣旨

個人が主体的にキャリア形成を図っていくことができる体制整備及び外部労働市場で活用のできる企業横断、業界共通の能力評価制度の整備等労働市場インフラの戦略的強化が、人材の最適配置と最大活用を目指していくために必要であり、改訂成長戦略においても、ジョブ・カードの抜本の見直しのために能力開発関係の助成金における「キャリア・パスポート(仮称)」活用及びキャリア・コンサルティングの体制整備のためにキャリア・コンサルタント活用のインセンティブを付与することとされている。

このため、従業員のキャリア形成促進のためのツールを活用し、企業内における人材育成を促進するための取組を行った事業主等に対する助成制度を創設し、企業内の職業能力開発の仕組みづくりを促進する。

事業の概要

1 個別企業助成コース

次に掲げる従業員のキャリア形成を促進する制度を開発・導入し、就業規則又は労働協約に規定した上で、従業員に適用・実施した事業主に対して、一定額を助成する。

- ① 職業能力評価基準に準拠した教育訓練計画や人事評価基準等を策定し、ジョブ・カード又はキャリア・パスポート(仮称)を活用して従業員の職業能力評価を行う制度
- ② ジョブ・カード又はキャリア・パスポート(仮称)を活用して従業員にキャリア・コンサルティングを行う制度
※ 従業員にキャリア・コンサルティングを実施するために企業内でキャリア・コンサルタントを育成した場合も助成
- ③ 技能検定を従業員に受検させ合格者に対する手当等を創設する制度

2 事業主団体等助成コース

職業能力開発基準に準拠した教育訓練計画や人事評価基準等を策定し、構成事業主が導入・実施した場合に、事業主団体等に対して、開発・導入及び実施に要した費用を助成する。

一. 日本産業再興プラン

2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現

(3) 新たに講ずべき具体的施策

iii) 外部労働市場の活性化による失業なき労働移動の実現

① ジョブ・カードの抜本的見直し(ジョブ・カードから「キャリア・パスポート(仮称)」へ)

ジョブ・カードについて、普及が進んでいない現状を厳しく総括した上で、学生段階から職業生活を通じて活用し、自身の職務や実績・経験、能力等の明確化を図ることができる「キャリア・パスポート(仮称)」として広く利用されるものとなるよう、今年度中に、仕様も含め、コンセプトを抜本的に見直す。あわせて、その普及浸透のための方策についても、今年度中に検討し、結論を得る。このうち、能力開発関係の助成金における「キャリア・パスポート(仮称)」活用のインセンティブ付与の方策については、本年8月末までに検討を進め、結論を得る。

③ キャリア・コンサルティングの体制整備

キャリア・コンサルタントは、自らの職業経験や能力を見つめ直し、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を求める労働者にとって、身近な存在であることが必要である。このため、本年夏までにキャリア・コンサルタントの養成計画を策定し、その着実な養成を図るとともに、キャリア・コンサルタント活用のインセンティブを付与すること等について、本年8月末までに検討を進め、結論を得る。

また、多くの企業でキャリア・コンサルティングの体制整備が確実に進むための具体的な方策を、2015年年央までに検討し、結論を得る。

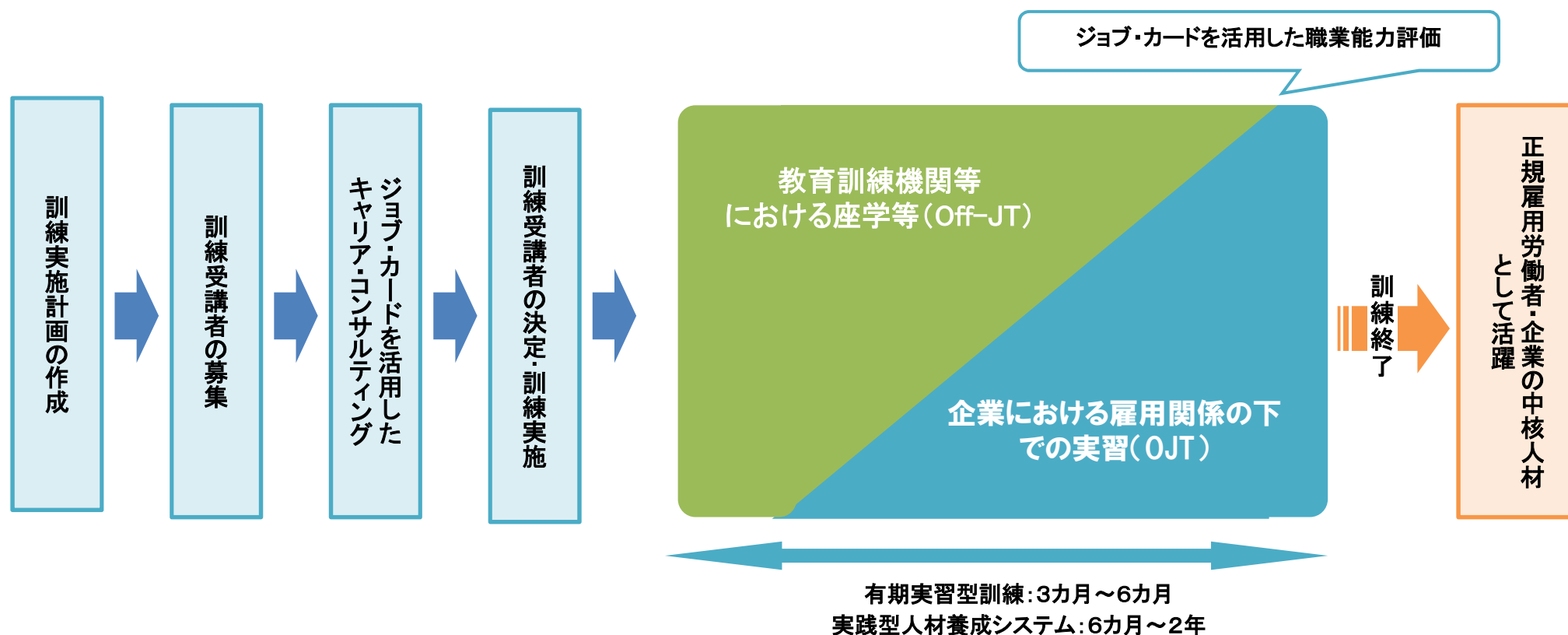
雇用型訓練の概要

○ 雇用型訓練は、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせる訓練

	有期実習型訓練	実践型人材養成システム
目的	非正規雇用労働者の正規雇用労働者への移行	企業現場の中核人材育成
対象者	<p>正規雇用労働者となるために有期実習型訓練を活用して職業能力を向上させる必要がある者(過去5年以内に訓練を実施する分野で3年以上継続して正規雇用されたことがない者など)</p> <p>※ 訓練終了後に正規雇用労働者として雇用することを目指して企業が新たに非正規雇用労働者として雇用する者と、既に企業に雇用されている非正規雇用労働者の双方が対象。</p>	新規学校卒業者を中心とした15歳以上45歳未満の者
訓練期間	3カ月以上6カ月以内	6カ月以上2年以内
OJT割合	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が1割以上9割以下	総訓練時間に占めるOJT時間の割合が2割以上9割以下
助成措置	<p>キャリアアップ助成金(人材育成コース)</p> <p>[Off-JT賃金助成] 1人1時間当たり中小企業800円・大企業500円</p> <p>[Off-JT経費助成] 1人当たり以下のOff-JTの訓練時間数に応じた額 100時間未満 中小企業10万円・大企業7万円 100時間以上200時間未満 中小企業20万円・大企業15万円 200時間以上 中小企業30万円・大企業20万円 ※実費が上記を下回る場合は実費を限度</p> <p>[OJT助成] 1人1時間当たり中小企業・大企業700円</p>	<p>キャリア形成促進助成金(認定実習併用職業訓練コース)</p> <p>[Off-JT賃金助成] 1人1時間当たり中小企業800円・大企業400円</p> <p>[Off-JT経費助成] 要した経費の中小企業1/2、大企業1/3</p> <p>[OJT助成] 1人1時間当たり中小企業・大企業600円</p>

雇用型訓練の実施の流れ

第5回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会



ジョブ・カードとは?

- ジョブ・カードは、履歴シート(様式1)、職務経歴シート(様式2)、キャリアシート(様式3)、評価シート(様式4)の4つのシートからなるファイルです。
 - ①キャリア・コンサルティングツール、②訓練のマネジメントツール、③職業能力の評価ツール、④応募書類としての機能を持っています。
- 雇用型訓練の受講者は、訓練受講前に、ジョブ・カード(様式1から3)を活用したキャリア・コンサルティングを受けることにより、適切な訓練の選択や、訓練への意識を高めることができます。また、訓練終了時に、ジョブ・カード(様式4)を活用した職業能力評価を受けることにより、自らの職業能力を把握することができ、今後の仕事への取り組み方やキャリアプラン等を検討する際の参考とすることができます。また、転職する際に、ジョブ・カード(様式4)を応募書類として活用することにより、保有する職業能力を客観的に証明することができます。
- 雇用型訓練の実施企業は、ジョブ・カード(様式4)を活用して、訓練受講者に訓練の到達目標を示すことにより、円滑に訓練を実施することができます。また、ジョブ・カード(様式4)を活用した職業能力評価を行うことにより、訓練受講者の訓練修了後の処遇等を検討する際の参考とすることができます。

平成20年度～25年度の累計(速報値)

	受講者	修了者	就職者	就職率
有期実習型訓練	28,633人	16,309人	12,902人	79.1%
実践型人材養成システム	31,079人	24,185人	23,354人	96.6%

- * 1 有期実習型訓練の数値については、地域ジョブ・カードセンターによる支援を受けた企業の訓練によるもの
- * 2 就職者数は、訓練修了後に正規雇用労働者として雇用された者の数
- * 3 就職率は、訓練修了後に正規雇用労働者として雇用された者の割合

キャリアアップ助成金の概要

第5回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

○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	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 <u>30万円(25万円)</u> ※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。

キャリアアップ助成金(人材育成コース)の支給実績

第5回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

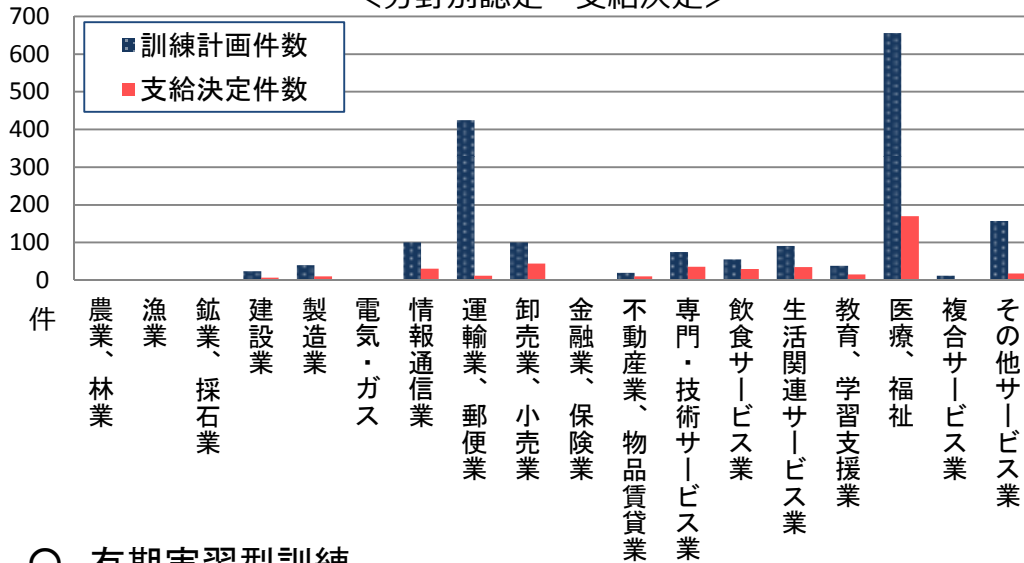
		受給資格認定		支給決定		
		認定件数 (件)	受講予定者 数(人)	支給決定 件数(件)	支給決定 人数(人)	支給決定額 (千円)
平成25年度 (H25.5～ H26.3)	一般訓練	3,171	11,557	117	231	40,584
	有期実習型訓練	7,459	14,688	102	137	50,863
	小計	10,630	26,245	219	368	91,447
平成26年度 (H26.4～6)	一般訓練	1,798	6,011	421	1,270	241,568
	有期実習型訓練	4,543	8,328	397	584	224,877
	小計	6,341	14,339	818	1,854	466,445
合計	一般訓練	4,969	17,568	538	1,501	282,152
	有期実習型訓練	12,002	23,016	499	721	275,740
	合計	16,971	40,584	1,037	2,222	557,892

キャリアアップ助成金(人材育成コース)の分野別の活用状況等(平成26年度)

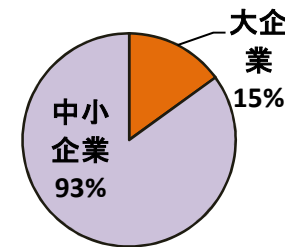
第5回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

○ 一般職業訓練

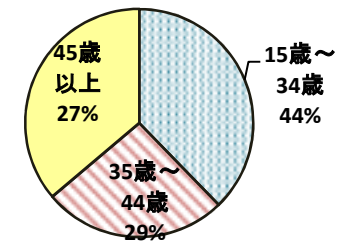
<分野別認定・支給決定>



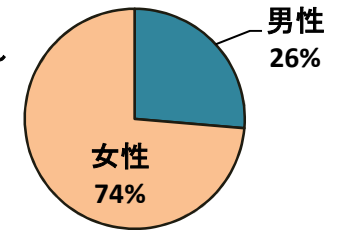
<企業規模別>



<年齢別>

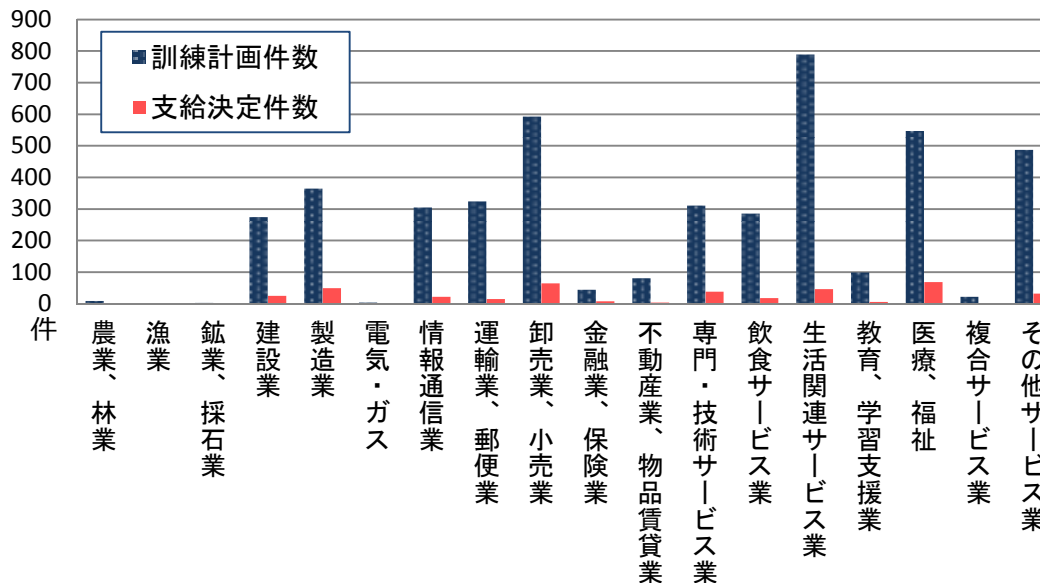


<男女別>

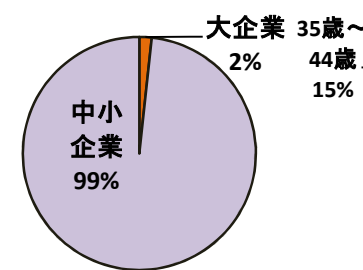


○ 有期実習型訓練

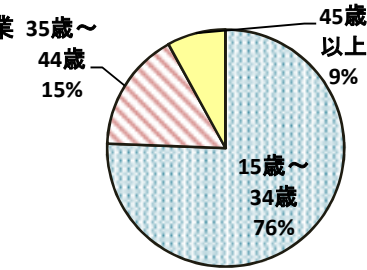
<分野別認定・支給決定>



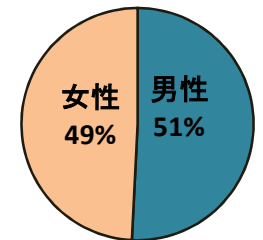
<企業規模別>



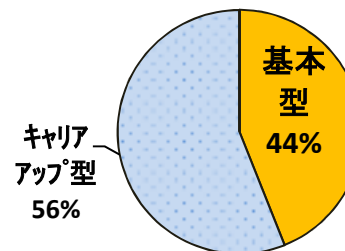
<年齢別>



<男女別>



<訓練類型別>



- ※1 企業規模別は訓練計画件数、訓練類型別は受講予定者数の内訳
- ※2 男女別及び年齢別は訓練開始者数の内訳
- ※3 「基本型」は新たに雇用する者に対する訓練、「キャリアアップ型」は既に雇用されている者に対する訓練

- 国は都道府県や民間教育訓練機関では実施することが困難な高度なものづくり分野における技能及び知識を習得させるための職業訓練を実施している。
- 都道府県は、地域企業や地場産業の訓練ニーズに対応した、基礎的な訓練を実施している。

高齢・障害・求職者雇用支援機構

都道府県

○ 訓練期間 概ね2～5日

○ 訓練内容等

- ・ 主に企業において中核的役割を果たしている者を対象に、職務の多様化・高度化に対応した、サービス・品質の高付加価値化や業務の改善・効率化等に必要となる専門的知識及び技能・技術を習得させる高度なものづくり訓練

(技能継承の必要性に対応した訓練例)
「実践被覆アーク溶接(指導者育成編)」
(環境問題に対応した訓練例)
「太陽光発電システムの設計と施工」

○ 訓練内容等

- ・ 主に初心者を対象に、機械・機器操作等の基礎的な取扱いを習得させる訓練等地域の人材ニーズを踏まえた基礎的な訓練
- ・ 地場産業等で必要とされる人材を育成するための地域の実情に応じた訓練

(主な訓練コース例)

機械加工科、機械製図科
建築科、情報ビジネス科 等

(地域の実情に応じた訓練コース例)

観光ビジネス科、陶磁器製造科、
工場管理科、自動車整備科 等

平成25年度受講者数 (速報値)	合計	高齢・障害・求職者雇用支援機構	都道府県
在職者訓練	99,535人	50,124人	49,411人

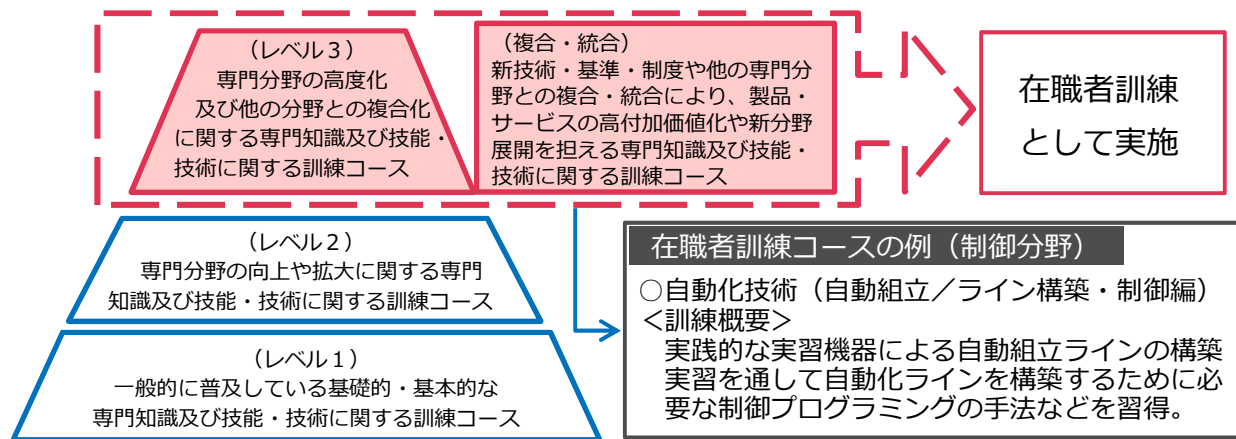
(独)高齡・障害・求職者雇用支援機構の在職者訓練実績(平成25年度)

第5回職業能力開発の今後の在り方に関する研究会

真に高度な訓練の実施

「地方公共団体との役割分担の一層の明確化を図り、民業補完に徹する観点から、ものづくり分野を中心に「真に高度なもの」に限定して実施。」という基本方針に基づき、在職者訓練コースを設定していくため、**設定基準**を策定し、実施。

- ※設定基準は、技能・技術や人材育成の分野の専門家による専門委員会で審議・決定し、機構が公表。
- ※設定基準の「レベル3」及び「複合・統合」の訓練コースを在職者訓練として実施。



【実施実績】

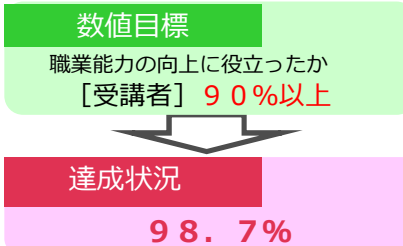
訓練コース数：6,686コース、受講者数：50,124人

中小企業等を対象とした訓練の実施

中小企業の人材育成課題に対応した訓練を実施。

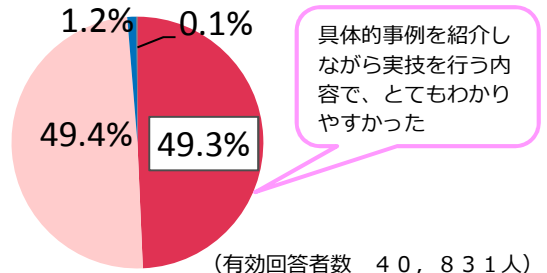
在職者訓練受講者のうち、**中小企業に動いている方々の割合** **62.3%**

受講者アンケート



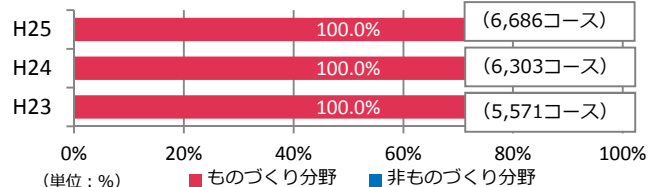
アンケート調査結果

- 大変役に立った
- 役に立った
- 役に立たなかった
- 全く役に立たなかった

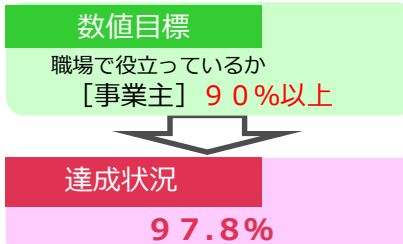


ものづくり分野実施状況

すべての在職者訓練コースにおいて、ものづくり分野の訓練を実施。



事業主アンケート



アンケート調査結果

- 大変役立っている
- 役立っている
- 役立っていない
- 全く役立っていない

