

キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングに関連する主な労働行政上の制度・施策

参考資料 5

No.	制度、施策名	事業概要	キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングとの関連	キャリアコンサルタント資格
			●：キャリアコンサルタントが当該制度利用の要件確認とこれに係る支援の役割を担うもの ■：キャリアコンサルティングを当該事業・支援の質保証ツールに位置づけるもの ◆：キャリアコンサルタントの配置を当該助成活用、事業実施の要件に位置づけるもの	○：必須 △：キャリアコンサルタント or ジョブ・カード作成アドバイザー
I 公的職業訓練(ハロートレーニング)関係				
I-1	公共職業訓練(日本版デュアルシステム)	企業実習又はOJTとこれに密接に関連した教育訓練機関におけるOFF-JTを組み合わせにより実施し、訓練修了時に能力評価を行う訓練制度。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県において実施。	●：訓練開始前にジョブ・カードを作成し、キャリアコンサルティングを受ける必要がある。	△
I-2	公共職業訓練(日本版デュアルシステムを除く離職者訓練及び学卒者訓練)	離職者訓練は主に雇用保険を受給しているハローワークの求職者を対象にした就職に必要な技能及び知識を習得するための訓練制度(無料)。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構国及び都道府県において実施。 学卒者訓練は高等学校等卒業者を対象とした技能及び知識を習得するための訓練制度。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県において実施。	●：訓練期間中に、ジョブ・カードを作成し、キャリアコンサルティングを受ける必要がある。	△
I-3	求職者支援訓練	主に雇用保険を受給できない求職者を対象として、民間訓練機関が実施する厚生労働大臣の認定を受けた職業訓練(無料。テキスト代等は自己負担)。社会人としての基礎的能力及び短時間で習得できる技能等を習得する「基礎コース」と、就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を習得する「実践コース」がある。	●：ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを、訓練期間内に3回以上(訓練期間が3か月に満たない場合にあつては、1か月に少なくとも1回以上)受ける必要がある。	△

No.	制度、施策名	事業概要	キャリアコンサルタント・ キャリアコンサルティングとの関連	キャリアコンサル タント資格
			●: キャリアコンサルタントが当該制度利用の要件確認とこれに係る支援の役割を担うもの ■: キャリアコンサルティングを当該事業・支援の質保証ツールに位置づけるもの ◆: キャリアコンサルタントの配置を当該助成活用、事業実施の要件に位置づけるもの	○: 必須 △: キャリアコンサル タント or ジョブ・ カード作成アド バイザー
Ⅱ 雇用型訓練関係				
Ⅱ-1	雇用型訓練(有期実習型訓練)	非正規雇用労働者の正規雇用労働者への移行を目的に、非正規雇用労働者を対象に実施する、企業内実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(OFF-JT)を組み合わせた実践型訓練。	●: (基本形) 新たに雇用する人が対象となる場合は、訓練開始前までにジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けることが必要(新規学卒を除く)。 (キャリアアップ型) 既に雇用している有期契約労働者等が対象となる場合は、訓練計画届の提出前(提出期限は、訓練開始日の前日から起算して1か月前)までにジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けることが必要。	△
Ⅱ-2	雇用型訓練(中高年齢者雇用型訓練)	中高年層の早期再就職等を図ることを目的に、45歳以上かつ直近2年間に継続して正規雇用されたことのない者を対象に実施する、企業内実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(OFF-JT)を組み合わせた実践型訓練。	●: 訓練計画届提出時までにジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けることが必要(但し新規学卒予定者を除く)。	△
Ⅱ-3	雇用型訓練(実践型人材養成システム)	企業現場の中核人材育成を目的に、新規学卒者を中心とした15歳以上45歳未満の者を対象に実施する、企業内実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(OFF-JT)を組み合わせた実践型訓練。	●: 新たに雇用する人が対象となる場合は、求人応募時までに、既に雇用されている人が対象となる場合は遅くとも訓練開始前までにジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けることが必要。(新規学卒者が対象の場合は、必須ではない。)	△

No.	制度、施策名	事業概要	キャリアコンサルタント・ キャリアコンサルティングとの関連	キャリアコンサル タント資格
			●:キャリアコンサルタントが当該制度利用の要件確認とこれに係る支援の役割を担うもの ■:キャリアコンサルティングを当該事業・支援の質保証ツールに位置づけるもの ◆:キャリアコンサルタントの配置を当該助成活用、事業実施の要件に位置づけるもの	○:必須 △:キャリアコンサル タント or ジョブ・ カード作成アド バイザー
Ⅲ その他職業能力開発関係				
Ⅲ-1	専門実践教育訓練給付金	雇用保険の被保険者期間が原則10年以上(初めての場合は当分の間「2年以上」)の被保険者又は被保険者であった方に対して、厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練を受講し修了等した場合に、受講者本人が負担した訓練費用の最大6割(平成30年1月以降は最大7割)を支給するもの。	●:専門実践教育訓練給付金の受給のためには、原則として、受講開始日の1か月前までに訓練対応キャリアコンサルタントによる「訓練前キャリアコンサルティング」を受け、就業の目標、職業能力の開発・向上に関する事項を記載した「ジョブ・カード」を作成し、提出することが必要。	○
Ⅲ-2	派遣労働者に対するキャリアアップ措置	派遣元事業主は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、 ・計画的な教育訓練 ・希望者に対するキャリアコンサルティング を実施する義務を負う。	■:派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者のうち、希望者に対して、キャリアコンサルティング(※)を実施する義務を負う。 ※ 職業能力開発促進法第2条第5項に規定するキャリアコンサルティングのうち労働者の職業生活の設計に関する相談その他の援助を行うこと。	
Ⅲ-3	人材開発支援助成金 (キャリア形成支援制度導入コース)	セルフ・キャリアドック制度等を導入し、実施した場合に、制度導入助成として47.5万円(生産性要件を満たす場合は60万円)を支給するもの。	◆:セルフ・キャリアドック制度におけるキャリアコンサルティング実施者の要件はキャリアコンサルタントであること。	○

No.	制度、施策名	事業概要	キャリアコンサルタント・ キャリアコンサルティングとの関連 ●：キャリアコンサルタントが当該制度利用の要件 確認とこれに係る支援の役割を担うもの ■：キャリアコンサルティングを当該事業・支援の質 保証ツールに位置づけるもの ◆：キャリアコンサルタントの配置を当該助成活用、 事業実施の要件に位置づけるもの	キャリアコンサル タント資格 ○：必須 △：キャリアコンサル タント or ジョブ・ カード作成アド バイザー
Ⅲ-4	ジョブ・カード	個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、ジョブ・カードを「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する制度。	ジョブ・カード作成支援(ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング、当該成果のジョブ・カードへの記入等)を行うことができるのは、キャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成アドバイザー(新規登録は平成30年度末まで)のみ。	△
Ⅲ-5	地域若者サポートステーション事業	働くことに悩みを抱えている15歳～39歳までの若者に対し、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などによるステップアップ、協力企業への就労体験などにより、就労に向けた支援を実施(全国173箇所)。	◆：委託事業の実施要件の1つにキャリアコンサルタントの配置があることを設定。	○
Ⅲ-6	キャリア支援企業創出促進事業	企業内のキャリア形成支援に関する相談支援・情報提供に加え、キャリアコンサルタントの派遣などにより、非正規雇用や中小企業の若年労働者がキャリアコンサルティングを受けられるようにするとともに、計画的な人材育成のための助言等、中小企業等への総合的な支援を実施。	◆：業務に従事する専門員等のうち、キャリア形成サポーターの要件がキャリアコンサルタントであること。	○
Ⅲ-7	民間活用によるキャリアコンサルティング等就職支援事業	時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要なフリーター等に対し、キャリアコンサルティング、ジョブ・カードの作成支援、就職活動支援セミナー等の就職支援を実施。	◆：キャリアコンサルティングを実施する者の要件がキャリアコンサルタントであること。	○
Ⅲ-8	「新卒応援ハローワーク」「わかものハローワーク」「マザーズハローワーク」における求職者セミナー、キャリア・コンサルティング等業務	就職困難性の高い求職者を対象としているわかものハローワーク、新卒応援ハローワーク、マザーズハローワークの3施設におけるマッチング機能を強化するため、民間の創意工夫を活用し、今後の就職活動に向け、ジョブ・カードの作成を中心としたキャリアコンサルティングや求職者向けセミナー等をモデル的に全国3都府県(東京、愛知、大阪)で民間事業者に委託をして実施。	◆：キャリアコンサルティングを実施する者の要件がキャリアコンサルタントであること。	○

No.	制度、施策名	事業概要	キャリアコンサルタント・ キャリアコンサルティングとの関連 ●:キャリアコンサルタントが当該制度利用の要件 確認とこれに係る支援の役割を担うもの ■:キャリアコンサルティングを当該事業・支援の質 保証ツールに位置づけるもの ◆:キャリアコンサルタントの配置を当該助成活用、 事業実施の要件に位置づけるもの	キャリアコンサル タント資格 ○:必須 △:キャリアコンサル タント or ジョブ・ カード作成アド バイザー
Ⅲ-9	就労実態等に関する職場情 報を応募者に提供する制度 (青少年雇用情報)	若者雇用促進法において、事業主等は、新卒者等であること を条件とした募集・求人申込みを行う場合に、①幅広い職場 情報の提供が努力義務となっているとともに、②応募者等 や、求人申込みをしたハローワークや職業紹介事業者等から 求めがあった際に、次の3類型それぞれについて1つ以上の 情報提供が義務となっている。 (ア) 募集・採用に関する状況 (イ) 職業能力の開発・向上に関する状況 (ウ) 企業における雇用管理に関する状況	■:情報提供項目のうち、(イ) 職業能 力の開発・向上に関する状況に関す る情報の1つとして、「キャリアコンサ ルティング制度(セルフ・キャリア ドックを含む)の有無及び内容」があ る。	

キャリアコンサルタント・ キャリアコンサルティング 関連制度、施策概要

事業の概要

- 企業実習又はOJTとこれに密接に関連した教育訓練機関におけるOFF-JTを組み合わせにより実施し、訓練修了時に能力評価を行う訓練制度。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構及び都道府県において実施。

1. 専門課程・普通課程活用型

訓練期間：9か月以上3年以下
 対象者：高校卒業者等
 受講料：原則有料 就職率：97.4%
 実施主体：ポリテクカレッジ、都道府県
 主な訓練コース例：メカトロニクス技術科、
 港湾・ロジティクス科、電気技術科

2. 短期課程活用型

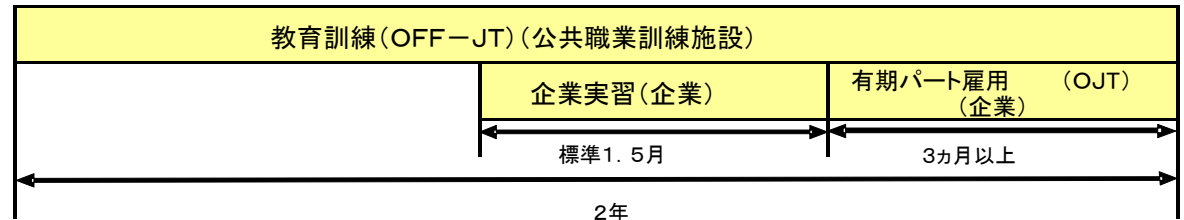
訓練期間：6か月以上1年以下
 対象者：フリーター等
 受講料：無料 就職率：91.7%
 実施主体：ポリテクセンター、都道府県
 主な訓練コース例：機械加工技術科、
 電気設備科、左官技術科

3. 委託訓練活用型

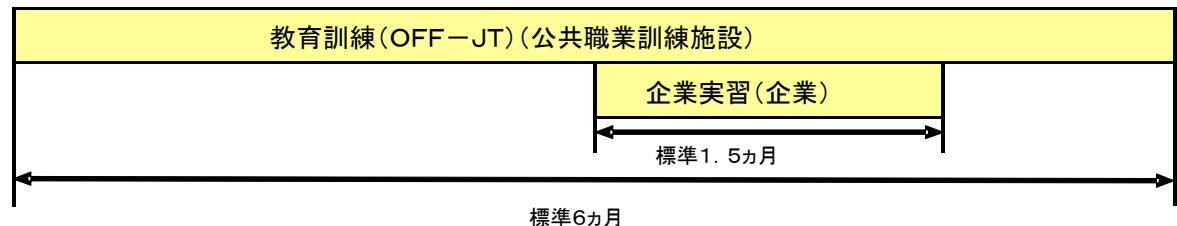
訓練期間：4か月以上6か月以下
 対象者：離職者等
 受講料：無料 就職率：80.1%
 実施主体：民間教育訓練機関等
 （都道府県より委託）
 主な訓練コース例：介護サービス科、
 OA事務科、医療事務科

(実施例)

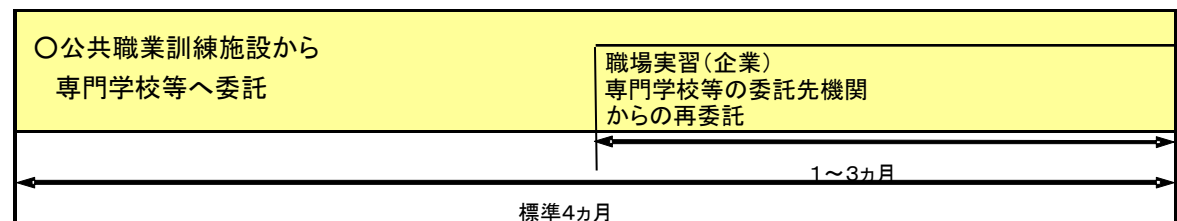
※企業実習期間中は必要に応じ、巡回指導等を実施。



(実施例)



(実施例)



離職者向け(無料(テキスト代等は実費負担))

在職者向け

学卒者向け

公共職業訓練

- (1)対象:ハローワークの求職者 主に雇用保険受給者
- (2)訓練期間:概ね3月～1年
- (3)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
- (4)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(職業能力開発校)
地域の実情に応じた多様な訓練を実施(木工科、自動車整備科等)
【運営費】交付金+都道府県費
 - 民間教育訓練機関等(都道府県からの委託訓練)
事務系、介護系、情報系等モデルカリキュラムなどによる簡易な訓練を実施
【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

- (1)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
- (2)訓練期間:3～6か月
- (3)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
- (4)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・カードを活用し、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。

- (1)対象:在職労働者(有料)
- (2)訓練期間:概ね2日～5日
- (3)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

- (1)対象:高等学校卒業者等(有料)
- (2)訓練期間:1年又は2年
- (3)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27年度 公共職業訓練実績 (確定値)	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	127,807	—	29,716	—	98,091	—
うち施設内	37,829	85.7%	28,838	87.2%	8,991	81.9%
うち委託	89,978	75.0%	878	83.6%	89,100	74.9%
在職者訓練	107,604	—	56,873	—	50,731	—
学卒者訓練	17,877	96.8%	5,655	99.3%	12,222	96.1%
合計	253,288	—	92,244	—	161,044	—

平成27年度求職者支援訓練 実績 受講者数合計:40,588人
(基礎コース)11,653人 就職率:55.5% (実践コース)28,935人 就職率:60.1%

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+交通費及び寄宿する際の費用(ともに所定の額))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)。

求職者支援訓練について

1. 訓練の種類

* 訓練期間：基礎コースは2～4ヶ月、実践コースは3か月～6か月の間で設定

- ・基礎コース ー 社会人としての基礎的能力及び短時間で習得できる技能等を付与する訓練
- ・実践コース ー 就職希望職種における職務遂行のための実践的な技能等を付与する訓練

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年間に於いて、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

※建設人材育成コースについては、10万円／人月

※この他、託児サービスを提供する訓練実施機関に対し、児童一人当たり月6万6千円を限度に保育奨励金を支給

職業訓練受講給付金について

1. 額

- ・給付金支給単位期間(※)ごとに10万円
ただし、日数が28日未満の給付金支給単位期間については、3,580円×日数
 - ・あわせて交通費**及び**寄宿する際の費用(ともに所定の額)も支給
- ※ 「支給単位期間」とは、訓練の開始日から1か月ごとに区切った期間

2. 要件

給付金支給単位期間について、

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

※世帯＝同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母

3. 受給できる日数等

- ・12(1年相当)(必要な場合は24(2年相当))の給付金支給単位期間について支給
- ・直前に給付金の支給を受けた訓練の最初の支給単位期間の初日から6年を経過しない場合には支給しない

4. 手続等

- ・ハローワークで個別に就職支援計画を作成し、就職支援を行う(必要に応じて個別担当者制)
- ・月に1回ハローワークに来所し、前月の訓練の出席状況等を確認して、給付金を支給
- ・ハローワークに来所しない場合は、以後不支給
- ・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

- 雇用型訓練は、雇用した従業員を対象とした、企業内での実習(OJT)と教育訓練機関等での座学等(Off-JT)を組み合わせた実践的訓練。
- 雇い入れ時の応募書類、訓練の成果の評価シートとしてジョブ・カードを活用。企業が負担する訓練経費等に対し助成措置あり。
※ジョブ・カード:「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツール。個人のキャリアアップや円滑な就職等を促進するため、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するもの。

	有期実習型訓練	中高年齢者雇用型訓練	実習併用職業訓練
目 的	非正規雇用労働者の正規雇用労働者への移行	中高年層の早期再就職等を図る	企業現場の中核人材育成
対象者	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非正規雇用労働者(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) ※ 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が対象。	45歳以上の者 かつ 直近2年間に継続して正規雇用されたことのない者	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カ月以下		6カ月以上2年以下
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8割以下
助成措置 (平成29年度) ※1人当たり	キャリアアップ助成金(人材育成コース) ※()内は中小企業以外、<>は生産性向上が認められる場合 [Off-JT賃金助成] 1時間当たり中小企業760円<960円>(475円<600円>) [Off-JT経費助成](訓練時間数に応じた額) 100時間未満 中小企業10万円(7万円)【15万円(10万円)】 100時間以上200時間未満 中小企業20万円(15万円)【30万円(20万円)】 200時間以上 中小企業30万円(20万円)【50万円(30万円)】 ※実費が上記を下回る場合は実費を限度 ※【 】は訓練後、正規雇用等に転換された場合 [OJT助成] 1時間当たり中小企業760円<960円>(665円<840円>)	人材開発支援助成金 ※()内は中小企業以外、<>は生産性向上が認められる場合 ○中高年齢者雇用型訓練 [Off-JT賃金助成] 1時間当たり中小企業760円<960円>(380円<480円>) [Off-JT経費助成] 要した経費の中小企業45%<60%>(30%<45%>) [OJT助成] 1時間当たり中小企業665円<840円>(380円<480円>)	人材開発支援助成金 ※()内は中小企業以外、<>は生産性向上が認められる場合 ○特定分野認定実習併用職業訓練(建設業・製造業・情報通信業等) [Off-JT賃金助成]1時間当たり中小企業760円<960円>(380円<480円>) [Off-JT経費助成] 要した経費の中小企業60%<75%>(45%<60%>) [OJT助成] 1時間当たり中小企業665円<840円>(380円<480円>) ○認定実習併用職業訓練コース(上記以外の業種) [Off-JT賃金助成]1時間当たり中小企業760円<960円>(380円<480円>) [Off-JT経費助成] 要した経費の中小企業45%<60%>(30%<45%>) [OJT助成] 1時間当たり665円<840円>(380円<480円>)

専門実践教育訓練給付金の概要

Ⅲ-1

被保険者である者又は被保険者でなくなってから1年以内(注1)にある者が、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するもの

(注1) 妊娠、出産、育児等により教育訓練を開始することができない者については、最大4年に至るまで、当該理由により当該教育訓練を開始することができない日数を加算することができる。

支給要件

- 支給要件期間(注2)10年以上(初回の場合は2年以上)
- 当該訓練開始日前10年以内に教育訓練給付金を受給していないこと

(注2) 教育訓練を開始する日までの通算した被保険者であった期間のこと。なお、過去に教育訓練給付金の支給を受けたことがある場合は、支給に係る教育訓練を開始した日前の期間は、支給要件期間には算入されない。

給付の内容

- 教育訓練に要した費用の40%相当額(上限年間32万円)を、受講状況が適切であることを確認した上で、6か月ごとに支給
- 加えて、訓練修了後1年以内に、資格取得等し、被保険者として雇用された者(注3)又は雇用されている者には、教育訓練に要した費用の20%相当額(上限年間16万円)を追加支給

(注3) 一年以内に雇用されることが困難な者として職業安定局長が定める者を含める。

教育訓練支援給付金の概要

専門実践教育訓練を受講する若年離職者に対して、訓練期間中の受講支援として、基本手当日額の50%相当額を訓練受講中に2か月ごとに支給するもの(平成30年度末までの暫定措置)

支給要件

次の全てに該当する場合に教育訓練支援給付金を支給する。

- (1) 45歳未満の離職者
- (2) 訓練開始前に教育訓練給付金の支給を受けたことがないこと
- (3) 当該専門実践教育訓練の修了が見込まれない者等でないこと

派遣労働者のキャリアアップの推進の在り方関係 (労働者派遣法改正法(平成27年法律第73号)により追加)

Ⅲ-2

背景

- 派遣労働者は、正規雇用労働者に比べ職業能力形成の機会が乏しい

キャリアアップ支援を初めて義務化

改正前

改正後

1. 派遣元が講ずべき措置

なし

- 派遣元は、派遣労働者に対して、
 - ・計画的な教育訓練
 - ・希望者に対するキャリアコンサルティングを実施する義務
- ※無期雇用の派遣労働者には、長期的なキャリア形成を視野に入れて実施
- ★ 義務違反に対しては、許可の取消を含め厳しく指導
- 教育訓練等の実施状況について事業報告を求め、行政がチェックし、必要な指導等を実施
- 労働者派遣事業の許可・更新要件に「キャリア形成支援制度を有すること」を追加
- ★ 要件を満たさない場合、不許可又は不更新

2. 派遣先が講ずべき措置

なし

- 派遣先は、派遣元の求めに応じ、派遣労働者の職務遂行状況や遂行能力の向上度合など派遣元によるキャリアアップ支援に必要な情報を派遣元に提供する努力義務

人材開発支援助成金について

- 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すること等により、企業内の人材育成を支援

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額	注：()内は中小企業以外
			生産性要件を満たす場合	
訓練関係				
特定訓練コース	・中小企業 以外 ・中小企業 ・事業主団体等	・労働生産性の向上に直結する訓練 ・若年労働者への訓練 ・技能承継等の訓練 ・グローバル人材育成の訓練 ・雇用型訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：45(30)％ 【60(45)％ ※1】 賃金助成：760(380)円 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：665(380)円	OFF-JT 経費助成：60(45)％ 【75(60)％ ※1】 賃金助成：960(480)円 OJT＜雇用型訓練に限る＞ 実施助成：840(480)円
一般訓練コース	・中小企業 ・事業主団体等	・特定訓練コース以外の訓練 について助成	OFF-JT 経費助成：30％ 賃金助成：380円	OFF-JT 経費助成：45％ 賃金助成：480円
制度導入関連				
・キャリア形成支援制度導入コース	・中小企業	・セルフ・キャリアドック制度、教育訓練休暇等制度を導入し、実施した場合に助成	制度導入助成 47.5万円	制度導入助成 60万円
・職業能力検定制度導入コース		・技能検定合格報奨金制度、社内検定制度、業界検定制度(※2)を導入し、実施した場合に助成		

- ※1 ・雇用型訓練において、建設業、製造業、情報通信業の分野(特定分野)の場合
・若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・キャリアドック制度導入企業の場合
- ※2 業界検定制度の導入に係る助成対象は、事業主団体等(経費助成2/3)

新ジョブ・カード制度(平成27年10月～)

ージョブ・カードを、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ー

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、下記のツールとして、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・カードを作成し、訓練の受講、キャリア選択等で活用

学校卒業

求職

在職(非正規雇用、正規雇用)

ミドル～引退

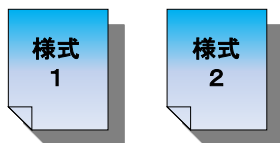
◆ 円滑な就職等のための職業能力証明のツール

対象情報を拡大し、職業能力の見える化

○ 免許・資格、学習・訓練歴、雇用型訓練、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、応募書類等としても活用

活用の形態・様式

- 改正職業能力開発促進法第15条の4第1項の規定に基づき、厚生労働大臣が「職務経歴等記録書」(ジョブ・カード)の様式を定めたところ。
- 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に各様式に記入(必要に応じてキャリアコンサルティング等の支援を受けて記入)。
原則、電子化(個人自らのパソコン等に入力)し継続的に蓄積、場面に応じて抽出・編集して活用。



職業能力証明シート



- ・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、スキルチェック機能、メール相談サービス、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・職務経歴書の作成ができる「ジョブ・カード作成支援ソフトウェア」や「スマートフォン版アプリ」を提供。

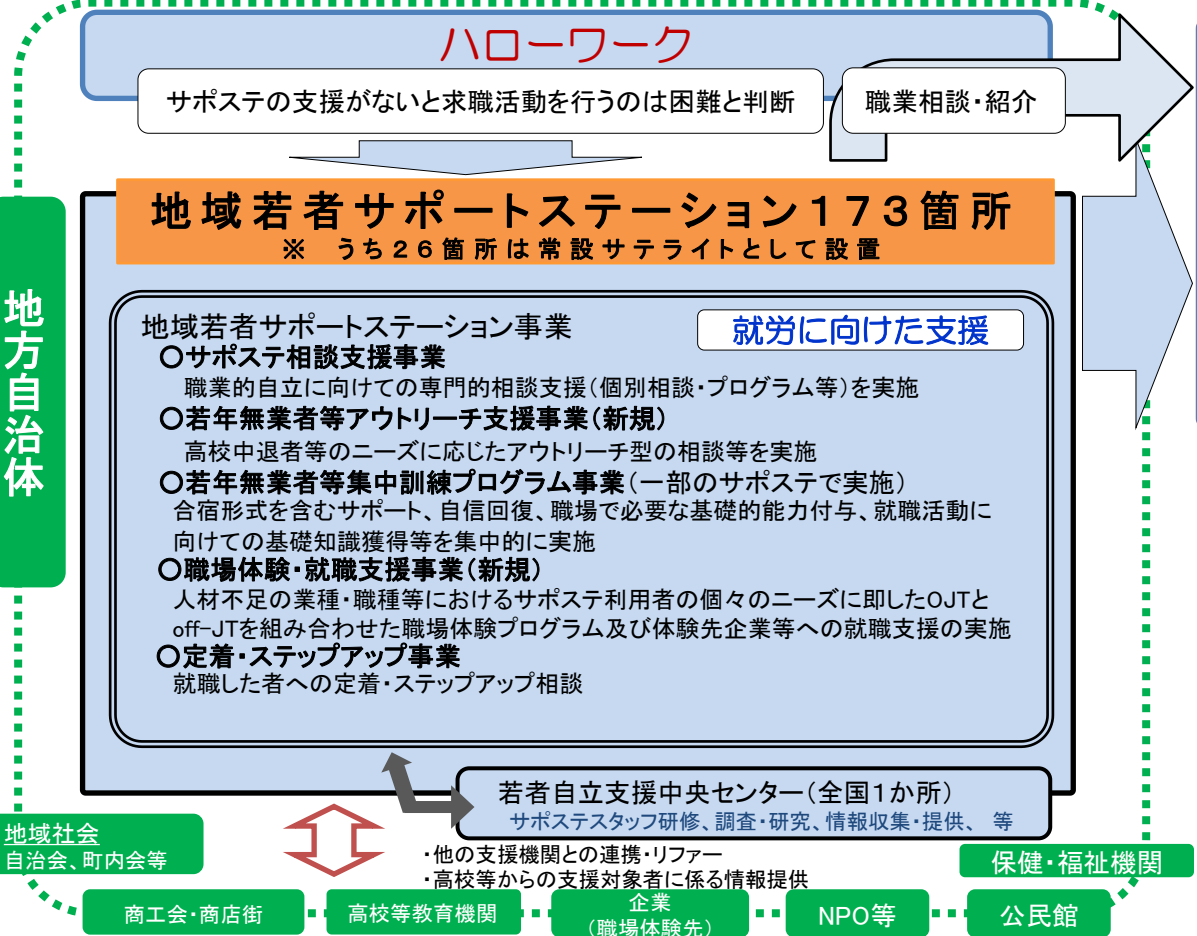
○ポスター・リーフレット

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リーフレット等を配布。



- 若者の数が減っているにもかかわらず、若年無業者（ニート※1）の数は近年、約60万人で高止まり。
- これらの者の就労を支援することは、若者の可能性を広げるだけでなく、将来生活保護に陥るリスクを未然に防止し、経済的に自立させ、地域社会の支え手とするとともに、我が国の産業の担い手を育てるために重要。
- このため、若年無業者等の若者が充実した職業生活を送り、我が国の将来を支える人材となるよう「**地域若者サポートステーション**」(※2)において、地方自治体と協働し(※3)、職業的自立に向けての専門的相談支援、就職後の定着・ステップアップ支援、若年無業者等集中訓練プログラム等を実施。
- さらに、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)において、若年無業者等についてサポステを含む各関係機関が連携して就労・自立支援に取り組むことが盛り込まれ、特に、高校等とサポステ等との連携により、高校中退者等に対するアウトリーチ型等の就労支援を実施するとしていることを踏まえ、学校等関係機関と連携を一層強化し、高校中退者等に対しての切れ目ない支援を実施。

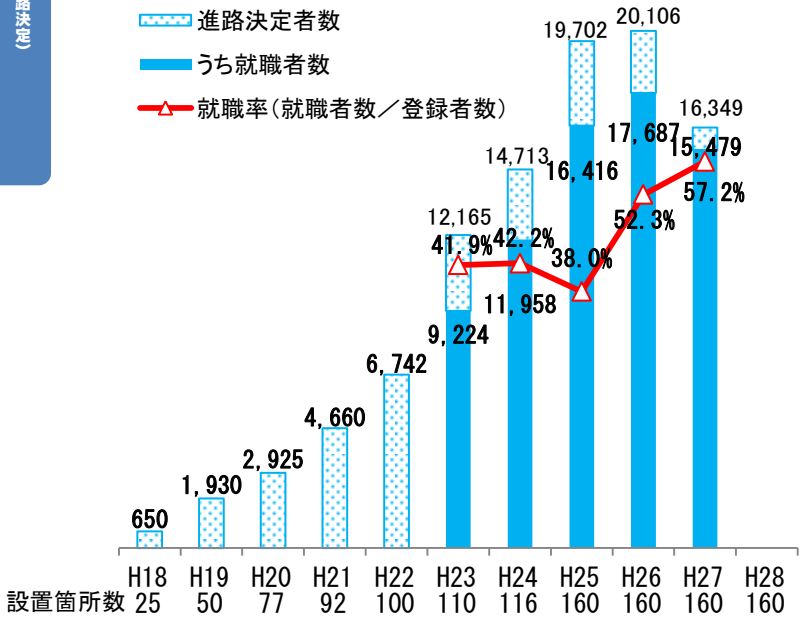
※1 15～34歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者 ※2 H18年度～。若者支援の実績・ノウハウのあるNPO法人等が実施。15～39歳対象 ※3 地方自治体から予算措置等



【サポステの実績(平成27年度末現在)】

○平成18年事業開始以来の進路決定者数(累計) **99,942人**

○うち、「新成長戦略」に基づく政府目標「進路決定者数10万人」(平成23～32年度)に対する進捗状況 **83,035人**

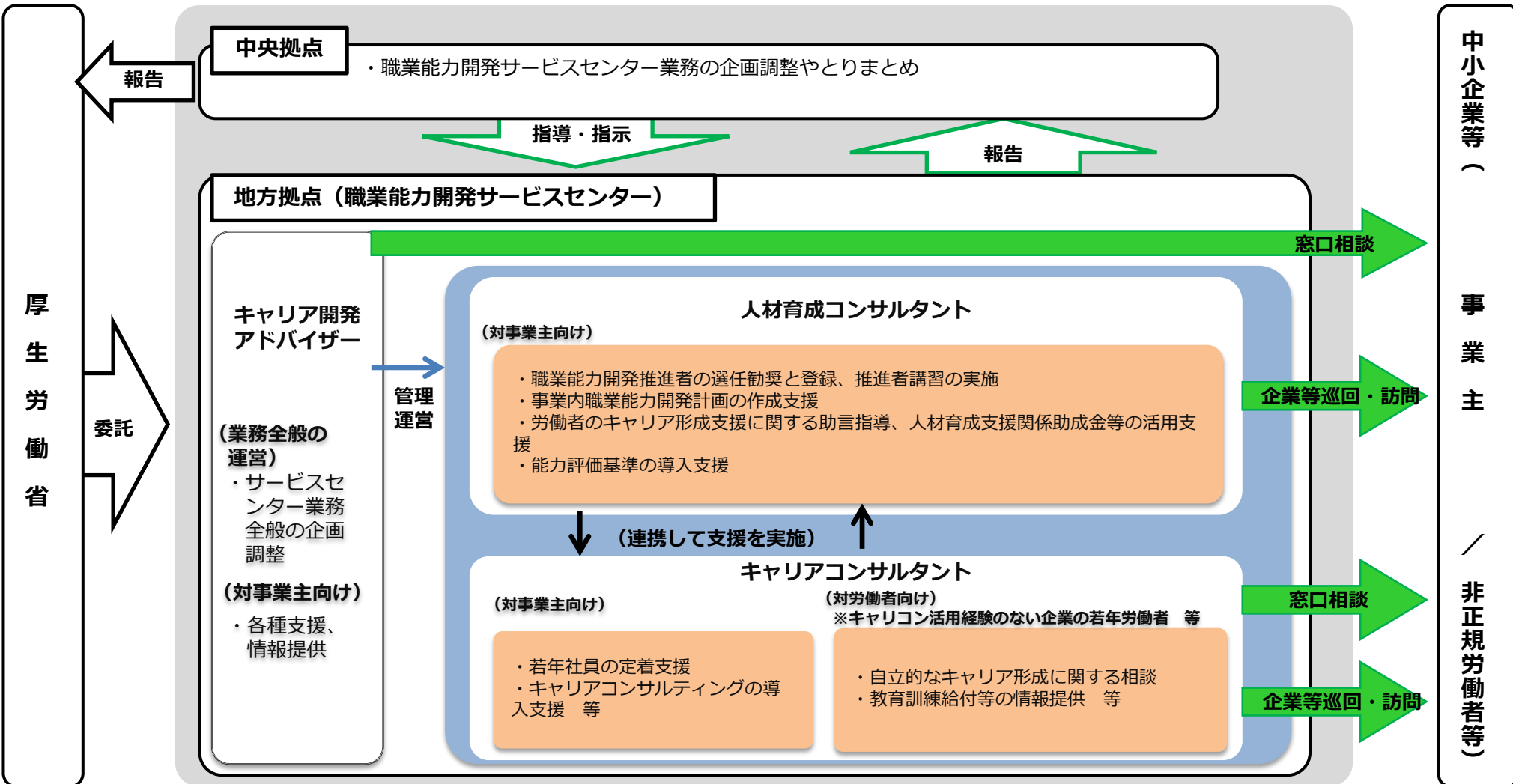


※ 平成27年度より、「就職者」について雇用保険被保険者になり得る就職者に限定
※ 平成18～22年度は進路決定者数中、就職者数の内訳を把握していないもの

平成29年度予算額 525,936千円（490,649千円）

○ 人材育成の取組の強化が求められていることを踏まえ、企業内のキャリア形成支援に関する相談支援・情報提供に加え、キャリアコンサルタントの派遣などにより、非正規雇用や中小企業の若年労働者がキャリアコンサルティングを受けられるようにするとともに、計画的な人材育成のための助言など、中小企業等への総合的な支援を全国展開。

【実績】助言指導、情報提供数:293,073件、職業能力開発推進者選任登録数:132,747件(各平成27年度)



平成29年度予算額 351,880(390,173)千円

- 時間をかけたきめ細かいカウンセリング等の継続的な支援が必要なフリーター等に対し、ジョブ・カードの作成支援等、円滑な就職の実現に向けた支援を実施。
- 具体的には、わかものハローワークを設置しているなど、若年者の利用者が多い主要な都市において、民間人材ビジネスへの委託により、わかものハローワーク等に隣接する場所に相談窓口を設置し、以下の支援を実施。
 - ・ キャリアコンサルティング
 - ・ ジョブ・カードの作成支援
 - ・ 就職活動支援セミナー等の就職支援 等

時間をかけた支援が必要なフリーター等



誘導等



隣接する場所に
相談窓口を設置



わかものハローワーク等における就職支援

本人の希望や官民の役割分担を踏まえた
連携・協力による支援の実施

就職



キャリアコンサルティング、
ジョブ・カードの作成支援

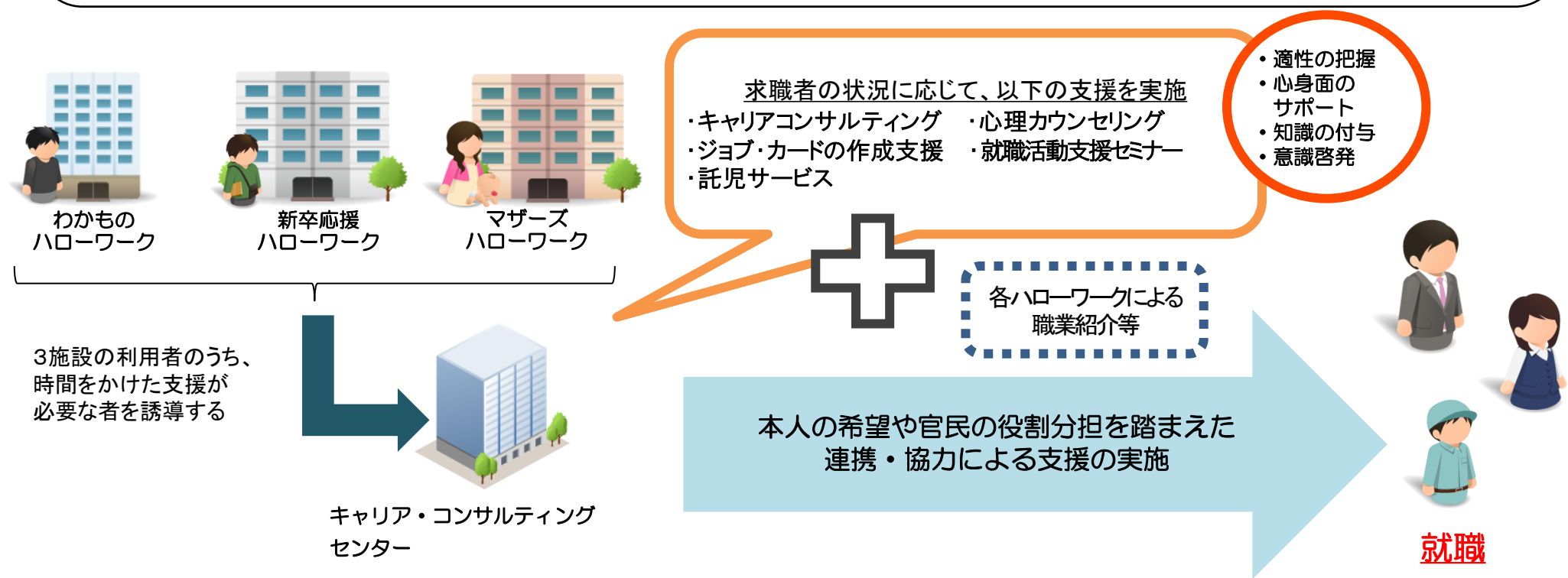
【継続的な就職支援】

- ・ 職業訓練などに関する情報提供、受講の提案
- ・ 就職活動支援セミナー等の開催

平成29年度 8局8か所(前同)

平成29年度予算額 606,718千円(593,327)千円

- 長期フリーターや母子家庭の母など、就職困難性の高い求職者を対象としているわかものハローワーク、新卒応援ハローワーク、マザーズハローワークの3施設におけるマッチング機能を強化するため、民間の創意工夫を活用し、今後の就職活動に向け、ジョブカードの作成を中心としたキャリアコンサルティングや求職者向けセミナー等をモデル的に全国3都府県で民間事業者へ委託をして実施。
- 具体的には、東京都、愛知県、大阪府のわかものハローワーク（6カ所）に隣接する場所にキャリア・コンサルティングセンターを設置し、民間人材ビジネスへの委託による支援を実施。



若者の雇用の促進等を図り、その能力を有効に発揮できる環境を整備するため、若者の適職の選択並びに職業能力の開発及び向上に関する措置等を総合的に講ずる「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」が、平成27年9月18日に公布され、同年10月1日から順次施行されている。

若者雇用促進法の主な内容

① 職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。

➢ 提供する情報：(ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況

② ハローワークにおける求人不受理(平成28年3月1日施行)

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

➢ 不受理の対象：○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、
(1)1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合
(2)違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
(3)対象条項違反により送検され、公表された場合

○男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定について
(1)法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

③ ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

➢ メリット：ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる

➢ 認定基準：・若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること

・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下

・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)について公表している

等



<認定マーク>

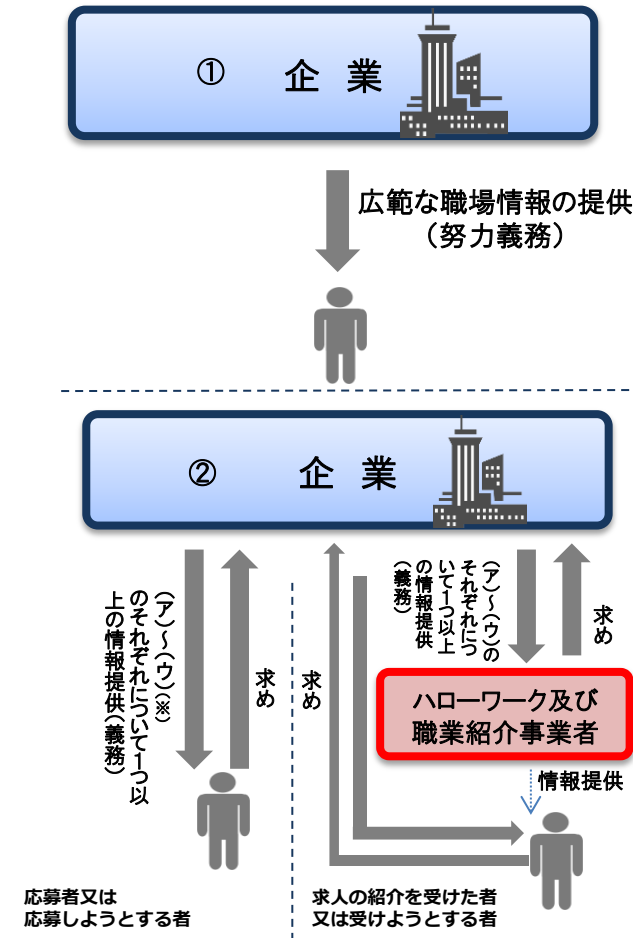
職場情報の積極的な提供

- ・新規学校卒業者の卒後3年以内の離職率 大卒約3割、高卒約4割。
(平成25年3月卒)
 - ・25～34歳の不本意非正規の割合(約26.5%)は全体(約16.9%)と比べて高い。
- 新卒段階でのミスマッチ解消が重要。
→ 新卒者は就労経験が少なく、情報の収集・活用面で未熟。
→ 職場の就労実態に係る職場情報の提供により適職選択を支援する必要。

➡ 若者雇用促進法に、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、

- ① 職場情報について幅広い提供を努力義務化。
- ② 求人への応募者又は応募の検討を行っている者から求めがあった場合や、ハローワーク、職業紹介事業者(「ハローワーク等」)に対して求人申込みを行い、ハローワーク等から求めがあった場合は、3類型ごとに、1つ以上の情報提供を義務化。

〈情報提供のイメージ〉



※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。

➢ 提供する情報:(ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況

情報提供項目

(ア)募集・採用に関する状況	過去3年間の新卒採用者数・離職者数
	過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数
	※参考値：平均年齢(可能であれば情報提供)
(イ)職業能力の開発・向上に関する状況	研修の有無及び内容
	自己啓発支援の有無及び内容
	メンター制度の有無
	キャリアコンサルティング制度の有無及び内容
	社内検定等の制度の有無及び内容
(ウ)企業における雇用管理に関する状況	前年度の月平均所定外労働時間の実績
	前年度の有給休暇の平均取得日数
	前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)
	役員及び管理的地位にある者に占める女性割合 ★

※ 職場情報は、★以外の項目については、通常の労働者に係る募集・求人の場合は通常の労働者に係る企業単位の情報、通常の労働者以外の労働者に係る募集・求人の場合は通常の労働者以外の労働者に係る企業単位の情報とする。

情報提供方法等

- 学校卒業見込者等が情報提供を求める場合、メール又は書面その他適切な方法により、①氏名及び住所又はメールアドレス、②学校名及び在学年又は卒業年月、③情報提供を希望する旨を企業に明示する。
- 企業の情報提供は、メール、インターネット、書面その他適切な方法により行う。