

職業能力開発局関係

職業能力開発分科会における審議状況について

(平成 25 年 8 月 22 日以降)

1 雇用保険制度（中長期的なキャリア形成を支援するための措置）の検討【別添 1】

- 平成 25 年 6 月 14 日に閣議決定された日本再興戦略において、「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」こととされたことを受け、個人及び事業主への支援措置の対象となる教育訓練の在り方について、職業安定分科会雇用保険部会での検討と併せ、同年 8 月 1 日から 12 月 27 日までに合計 6 回、議論を行った。
- この際、対象訓練については、当該訓練の受講について雇用保険制度で支援することを踏まえ、再就職の促進、失業の予防・雇用の安定に資する教育訓練であることが必要であるのみならず、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、効果が持続し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機会を十分に提供するものであることが重要などの意見があった。
- 本分科会での議論を踏まえ、平成 25 年 12 月 27 日に、分科会報告書（「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」）を取りまとめた。

2 求職者支援制度の見直し【別添 2】

- 平成 23 年 10 月の制度施行から 2 年以上を経過し一定の実績が蓄積されてきたことや、求職者支援法附則の施行後 3 年を目途とした制度見直しの検討規定を踏まえ、雇用保険制度の見直しと併せて、職業安定分科会雇用保険部会での検討とともに、平成 25 年 8 月 1 日から同年 12 月 27 日までに合計 6 回、訓練に関わる部分を中心に制度の見直しに関する議論を行った。
- この際、訓練の質・量の確保の観点から多面的な要素も加味しながらコースの質を評価することや、安定した就職を実現する観点から雇用保険の適用される就職で制度の評価を行うことが重要などの意見があった。
- 本分科会での議論を踏まえ、平成 25 年 12 月 27 日に、分科会報告書（「求職者支援訓練のあり方について」）を取りまとめた。

3 ポリテクセンター・ポリテクカレッジの都道府県への譲渡の状況【別添 3】

- 平成 25 年度末の移管期限に向けて、今後のポリテクセンター・ポリテクカレッジの在り方について、論点を基に議論を行い（平成 25 年 10 月 30 日）、
 - ① 引き続き国（高障求機構）が運営
 - ② 高障求機構の地方組織一元化や施設の在り方について不断の見直しを実施
 - ③ 都道府県と連携強化できるよう新たな仕組みを創設すべきこと等を内容とする分科会報告を取りまとめた（12 月 27 日）。
- 本年 2 月 21 日に、厚生労働省において同趣旨の今後の方針を取りまとめ、公表した。

4 キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金の拡充【別添 4】

- 本年 2 月 26 日に、以下の内容に係る雇用保険法施行規則改正案要綱について、諮問・答申が行われた。
 - ・ キャリア形成促進助成金について、団体等実施型訓練及び育休中・復職後等能力向上型訓練を創設するとともに、成長分野等人材育成型訓練及びグローバル人材育成型訓練について、助成対象を大企業に拡充するほか、グローバル人材育成型訓練の対象に海外訓練を追加。
 - ・ キャリアアップ助成金の人材育成型訓練について、経費助成額を引き上げ。

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 (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)概要)

別添1

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

2 対象訓練の指定のあり方

- 基本的な考え方に基つき、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

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年を目的として、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

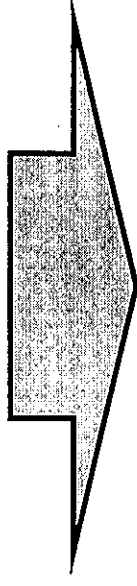
- 1 制度が特定求職者に十分に認知され、訓練受講につながっているか
- 2 特定求職者の就職に必要な訓練が、質・量ともに確保されているか
- 3 訓練期間中の生活支援が、特定求職者の訓練受講や就職に役立っているか
- 4 制度の利用が、安定した就職につながっているか
- 5 費用負担の在り方について(緊急人材育成支援事業の残額の活用も含む)

※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

ポリテクセンター・ポリテクカレッジの今後の在り方について（25年12月27日能開分科会報告）の概要

I. 能開機構法廃止法に基づく検討

能開機構法廃止法附則第16条第2項の検討規定(※)に基づき、労政審能開分科会において議論を実施し、労使の意見として分科会報告書をとりとめ。

※ 職業能力開発業務について検討を加えようとするときは、労使、関係都道府県等の意見を聴くこととされている。

II. 今後の職業訓練の在り方

国、都道府県、民間教育訓練機関の役割分担を今後も維持すべき。

国：国は国以外の主体では的確かつ確実な実施が困難な分野の訓練を実施(スケールメリットを活かした訓練)

都道府県：地域の産業における人材ニーズに応じた職業訓練を実施

民間教育訓練機関：介護分野や情報通信分野など、民間教育訓練機関で実施可能な訓練分野については、民間が実施

III. 今後のポリテクセンター・ポリテクカレッジの在り方

○ 移管条件の緩和は困難。

運営費の財源は使用者負担である雇用保険二事業であるが、負担者から「国で責任を持って運営すべき」との意見があること等により恒久的な財源措置は困難。

○ 平成26年3月までの移管期限は延長せず、引き続き国(高障求機構)が運営すべき。

○ 移管期限以降は、

① 高障求機構の地方組織の一元化

・ポリテクセンター・ポリテクカレッジ、高年齢・障害者雇用支援センター及び地域障害者職業センターを組織として一元化

・都道府県内に複数あるポリテクセンターについては組織として一元化

② 施設の在り方についての不断の見直し

等を実施すべき。

○ 産業・教育政策を担う都道府県との連携を強化できるよう新たな仕組みを創設すべき。

参考：全国知事会意見(11/28)

○ 移管条件は不十分。

○ 都道府県が移管を受ける状況下にな
い以上、国(高障求機構)が当面は責
任をもって引き続き運営すべき。

○ 地域企業の人材ニーズ等を十分踏
まえた訓練科目・定員の不断の見直
しは当然必須。

○ 都道府県との連携強化は歓迎。

参考：独立行政法人改革等に関する基本的な方針(12/24閣議決定)

○ 都道府県への譲渡が現実的に進まないことから、高障求機構が引き続き運営。

○ 個々のポリテクセンター・ポリテクカレッジの在り方については、利用状況等を踏まえ、不断の見直しを実施。

○ 地方組織であるポリテクセンター・ポリテクカレッジ、高年齢・障害者雇用支援センター及び地域障害者職業センターを一元化

キャリア形成促進助成金について

別添4-1

1. 趣旨 平成26年度予定額 219億円 (平成25年度補正予算において制度要求)

職業訓練などを実施する事業主に対し訓練経費や訓練中の賃金の一部を助成する「キャリア形成促進助成金」について、補正予算において、「日本再興戦略」(H25.6.14閣議決定)に基づき、(A)若手社員等の訓練を行う事業主団体等に対する新たな支援(熟練技能者による技能承継のための訓練等を拡充)、①育児休業中及び復職後の能力アップに取り組み企業への助成制度の創設(再就職後の訓練を拡充)について、一部拡充の上前倒し実施するとともに、②成長分野等人材コース及び③グローバル人材育成コース(国外留学等の訓練を拡充)を大企業も対象とする拡充を行う。

2. 助成内容

助成対象訓練		内容		助成額 (現行)	助成額 (改正後)
新規	(A) 団体等実施型訓練	事業主団体等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：1/2
	① 育児休業中・復職後等能力アップコース	育児休業中や復職後の能力アップのための訓練や妊娠・出産・育児により一定期間離職していた女性等の再就職後の能力アップのための訓練		-	経費助成：1/2 (1/3) 賃金助成：800円 (400円)
現行	(B) 政策課題対応型訓練	成長分野等での人材育成のための訓練		経費助成：1/2 賃金助成：800円	
	② 成長分野等人材育成コース	海外関連業務に対する人材育成のための訓練			
	③ グローバル人材育成コース	採用後5年以内かつ35歳未満の若年労働者への訓練		経費助成：1/2 賃金助成：800円	現行と同じ
	④ 若年人材育成コース	熟練技能者の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練			
	⑤ 熟練技能育成・承継コース	厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練			
(C) 一般型訓練	⑥ 認定実習併用職業訓練コース	労働者の自発的な能力開発に対する支援		経費助成：1/3 賃金助成：400円	
	② 自発的職業能力開発コース	政策課題対応型訓練以外の訓練			

※賃金助成は、1人1時間当たりの額

※経費助成の1人1コース当たりの支給限度額

	現行		改正後	
	300時間未満	300時間以上 600時間未満	200時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間以上
○一般型訓練	5万円	10万円	15万円 (10万円)	30万円 (20万円)
○政策課題対応型訓練		20万円	7万円	50万円 (30万円)
			15万円	20万円

○政策課題対応型訓練のうち、
①育児休業中・復職後等能力アップコース
②成長分野等人材育成コース
③グローバル人材育成コース
○上記以外の訓練

※() 額は企業別の額

キャリアアップ助成金について(平成26年度予算案 159億円) ※研究は平成26年3月1日施行予定

○有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者、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。

【本助成金の活用にあたって】

「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)

拡充内容 ※2年間の時間措置(人材育成は恒久)
() 額は大企業の額(短時間正社員は大規模事業主)

正規雇用等 転換 (注)	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40万円(30万円) ②有期→無期 1人当たり20万円(15万円) ③無期→正規 1人当たり20万円(15万円) ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、 1人当たり①10万円、②5万円、③5万円を加算	①1人当たり50万円(40万円) ③1人当たり30万円(25万円) ※①または③を実施する場合、助成上限人数(①~③ 合わせて1年度10人)を5人を限度として上乗せ ※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(新規)
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：1人当たり20万円(15万円) ※ ※実費が上記を下回る場合は実費を限度とする。 OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円(700円)	経費助成：1人当たり 訓練時間数が100時間未満 10万円(7万円) 訓練時間数が100時間以上200時間未満 20万円(15万円) 訓練時間数が200時間以上 30万円(20万円) ※実費が上記を下回る場合は実費を限度とする。
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金 テーブルを改定し、3%以上増額させた 場合に助成	1人当たり1万円(0.75万円) ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、 1事業所当たり 10万円(7.5万円)上乗せ	要件を「3%以上」から「2%以上」へ緩和 ※「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 20万円(15万円)上乗せ
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の 健康診断制度」を規定し、4人以上実施 した場合に助成	1事業所当たり40万円(30万円)	
短時間 正社員	労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れ した場合に助成	1人当たり20万円(15万円) ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、 1人当たり10万円加算	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)
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2.5 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(5%の算出方法は、標準的な方法を
設定した上で柔軟に対応)。なお、短時間正社員に転換した場合は対象外(短時間正社員コースにより助成)。