

職 業 能 力 開 発 局 関 係



職業能力開発局所管の分科会における審議状況

(平成 26 年 3 月 19 日以降)

○ 職業能力開発促進法施行令・施行規則等の一部を改正する政省令案について【別紙 1-1、1-2】

3 月 28 日の職業能力開発分科会において、指定試験機関に行わせることが出来る技能検定職種の追加（機械保全）を行う「職業能力開発促進法施行令の一部を改正する政令案要綱」について諮問・答申がなされた。

また、同日の同分科会において、職業訓練基準等の見直し等を行う「職業能力開発促進法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について諮問・答申がなされた。

○ 求職者支援制度の見直しへの対応について【別紙 2】

平成 25 年 12 月 27 日に取りまとめられた「職業能力開発分科会報告」を受けて、3 月 28 日の職業能力開発分科会において、求職者支援訓練の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等を行う「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について諮問・答申がなされた。

○ 中長期的キャリア形成支援措置（教育訓練給付の拡充）について【別紙 3-1、3-2】

第 186 回通常国会において成立した「雇用保険法の一部を改正する法律」を受けて、4 月 25 日の職業能力開発分科会において、キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金の拡充を行う「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」及び「教育訓練給付金の支給の対象となる教育訓練の指定基準」について諮問・答申がなされた。

○ 2013年度の実績評価・2014年度の年度目標

【別紙4-1、4-2】

2013年度の評価及び2014年度の目標等について、職業能力開発分科会において審議した。今後のご意見を踏まえて内容が確定し次第、公表する。

○ その他【別紙5-1、5-2】

3月28日の職業能力開発分科会において、キャリアアップ助成金〔人材育成コース〕（派遣事業主活用型）の創設等を行う「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」について諮問・答申がなされた。

また、7月31日の職業能力開発分科会において、職業能力開発の今後の在り方に関する研究会中間取りまとめ（座長 今野浩一郎 学習院大学経済学部教授）及び職業能力開発行政改革検討チーム報告（主査 村木事務次官）についての報告がなされ、議論が行われた。

【参考】 分科会開催実績

- ・ 職業能力開発分科会 3/28、4/15、4/25、7/31

職業能力開発促進法施行令の一部を改正する政令案の概要

1 趣旨

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(昭和44年法律第64号)に基づき、昭和34年より行われているものである。

技能検定試験は、国が定めた実施計画に従い、都道府県知事が実施することとされているが、平成13年の職業能力開発促進法改正により、指定試験機関制度が創設され、民間機関が指定試験機関として技能検定試験の業務を行うことができることとなった。

「行政改革の重要方針」(平成17年12月24日閣議決定)により、「既存の職種については、民間の指定試験機関への移行を促進するとともに、経済社会情勢の変化に対応した統廃合を行う。」とされたことを受け、厚生労働省から既存職種に関係する業界団体等に指定試験機関化を打診していたところである。

今般、都道府県が実施している「機械保全」職種の技能検定試験について、民間機関から指定試験機関として実施する旨の要望があり、当該機関において類似の民間資格試験による試験業務に関する実績があること等に鑑み、当該機関において技能検定試験業務を継続的に実施できる見込みがあることから、民間の活力を活用し、技能検定制度の拡充を図るため、指定試験機関に行わせることができる技能検定を行う職種を定めている職業能力開発促進法施行令(昭和44年政令第258号)別表第二に当該職種を追加することとする。

2 機械保全職種の概要

機械保全は、工場や生産ラインに設置されている機械設備全体の故障や劣化を予防し、維持・保全する業務である(機械単体の保全業務とは異なる)。

機械保全職種の技能検定試験は、昭和59年度に都道府県方式により開始され、平成24年度までの受検者は累計62万人に達し、近年も安定した水準にある(平成24年度は3.3万人)こと等から、今後も相当数の受検者が見込まれ、民間機関においても継続的な試験の実施が可能と見込まれる。

3 公布日・施行期日

公布日：平成26年5月1日

施行日：平成27年4月1日

○ 職業能力開発促進法施行規則等の一部を改正する省令案（概要）

・主な改正内容は以下のとおり

職業訓練基準等の見直し

主要産業分野の訓練科を実施する際の標準的な訓練内容（教科の細目、学科・実技の訓練時間数の配分等）を現状の技術動向を踏まえ、より適切なものに改める。

また、訓練内容の見直しにより、職業訓練指導員試験の科目及び学科試験の科目の内容を改める。

・改正を予定している分野

普通課程の普通職業訓練の金属分野、機械・メカトロニクス分野、自動車・揚重運搬機械運転系及び情報・通信分野並びに専門課程及び応用課程の高度職業訓練の電気・電子・情報分野の訓練科について、改正を実施。

職業能力開発総合大学校における訓練課程の見直しを踏まえた技能検定1級の受検資格の整備

技能検定1級の受検資格として求められる実務経験について、平成26年度から開始する指導員訓練課程（長期養成課程・短期養成課程）の再編整備に対応した見直しを行う。

職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案の概要

〔平成26年4月1日施行〕（諮問要綱第1・第2関係）

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

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回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うおと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。
 - ・ 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。

〔平成26年4月1日施行〕（諮問要綱第3関係）

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

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〕（諮問要綱第4関係）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。

キャリア形成促進助成金

平成26年度予算額 219億円

1. 制度概要

職業訓練などを実施する事業主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

- ※ 事業内職業能力開発計画及びこれに基づく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
- ※ 1コースあたり20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	健康・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練	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	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	
④ 中長期的キャリア形成コース	従業員の中長期的なキャリア形成のための訓練	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
⑤ 若年人材育成コース	採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練	
⑥ 熟練技能育成・承継コース	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	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)
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	政策課題対応型訓練以外の訓練	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、①①～③は15万円～50万円(大企業は10万円～30万円)、①④～⑦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①⑥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、1労働者につき、1年度3コースまでです。
- ※ 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(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)があります。

キャリアアップ助成金について（平成26年度予算：159億円）

○有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者、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。

【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。

（※1）正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者を含む。

（※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）									
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	<p>①有期→正規：1人当たり50万円（40万円）</p> <p>②有期→無期：1人当たり20万円（15万円）</p> <p>③無期→正規：1人当たり30万円（25万円）</p> <p>※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）</p> <p>※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、②③5万円を加算</p> <p>※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</p>									
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	<p>OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円（500円） 経費助成：訓練時間数が</p> <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> <p>※ 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）</p> <p>OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円（700円）</p>	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）※									
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、2%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。

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)

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。

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。

※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として文部科学大臣が認定(平成26年度～)。

2013年度 職業能力開発分科会における目標と実績評価について

項目	2013年度目標	2013年度実績
①ニートの縮減（サポステによるニート等の就職等進路決定者数）※1	20,000人	19,702人
②ジョブ・カード取得者数 ※2	19.7万人 （新規取得者数）	20.3万人 （新規取得者数）
③公共職業訓練（離職者訓練）（終了3ヶ月後の就職率）※3	施設内訓練：80% 委託訓練：65%	施設内訓練：82.5%（速報値） 委託訓練：69.7%（速報値）
④求職者支援制度による職業訓練（終了3ヶ月後の就職率）※4	基礎コース：60% 実践コース：70%	基礎コース：82.6%（速報値） 実践コース：83.5%（速報値）
⑤自己啓発を行っている労働者の割合 ※5	正社員：50% 非正社員：25%	正社員：44.3% 非正社員：17.3%

※1 当該年度の就職等進路決定者数

※2 ハローワーク等でキャリア・コンサルタントがジョブ・カードを交付した数

※3 ・施設内訓練は2013年度中に開講し、2014年1月末までに終了したコースの訓練終了3か月後の実績、委託訓練は2013年度中に開講し、2013年12月末までに終了したコースの訓練終了3か月後の実績

・ 公共職業訓練の就職率＝就職者数÷修了者数

※4 ・2013年度中に開講し、2014年1月末までに終了したコースの訓練終了3か月後の実績

・ 基礎コース：就職率は、目標設定年度に開始した求職者支援制度による職業訓練の修了者等（次の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く。）に占める、訓練終了3か月後までに就職している者の割合

・ 基礎コースの就職率＝就職者数÷（修了者数－次訓練受講中・次訓練受講決定者数）

・ 実践コース：就職率は、目標設定年度に開始した求職者支援制度による職業訓練の修了者等に占める、訓練終了3か月後までに就職している者の割合

・ 実践コースの就職率＝就職者数÷修了者数

※5 【厚生労働省「能力開発基本調査」】常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発を行った」と回答した者の割合であり、平成25年度調査の結果（調査対象年度：平成24年度）

① ニートの縮減（サポステによるニートの就職等の進路決定者数）について

サポステの支援による就職等進路決定者数は、2013年度の目標20,000人に対して、実績は19,702人となり、目標を下回る実績となった。

年度目標を下回った主な要因は、新規開設のサポステが49箇所と多く、そのうち11箇所については、7月以降の開設となってしまったことや、新規開設のサポステが地域におけるネットワークの構築等、体制整備に時間を要したためと考えられる。

今年度は、サポステ箇所数を昨年度と同数の160箇所に維持し、引き続きキャリア・コンサルタント等による専門的な相談支援等を行う。

② ジョブ・カード新規取得者数について

ジョブ・カード新規取得者数は、2013年度の目標19.7万人に対して、実績は20.3万人となっており、目標を上回る実績となった。

年度目標を上回った主な要因は、企業に対する雇成型訓練に係る指導、ホームページやポスター等による周知、企業向け説明会や企業訪問の実施等により、制度の普及が進んでいるためと考えられる。

今年度は、企業に対する雇成型訓練に係る指導の更なる促進を図るとともに、訓練受講者に限らず一般求職者等に対しても、ジョブ・カードの更なる普及を図る。

③ 公共職業訓練（離職者訓練）の就職率について

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、2013年度の目標は施設内訓練が80%、委託訓練が65%に対して、実績は施設内訓練が82.5%、委託訓練が69.7%となっており、目標を上回る実績となった。

年度目標を上回った主な要因は、求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定、訓練実施機関・ハローワーク等との連携による就職支援等の取組の推進が有効であったためと考えられる。

今年度は、引き続き求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定、訓練実施機関・ハローワーク等との連携による就職支援等の取組を実施する他、「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」の活用推進等、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上を図る。

④ 求職者支援制度による職業訓練の就職率について

求職者支援制度による職業訓練の就職率は、2013年度の目標は基礎コースが60%、実践コースが70%に対して、基礎コースが82.6%、実践コースが83.5%であり、基礎コース・実践コースともに目標を上回る実績となった。

年度目標を上回った主な要因は、就職に資する訓練が設定されるよう、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することや、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、訓練実施機関と緊密な連携を図りつつ、訓練開始前から修了後まで、定期的な来所を求めながら就職支援をすること等、就職率の向上に資する仕組みを構築したことが有効であったためと考えられる。

今年度は、制度の見直しを踏まえ適切に事業を実施するとともに、引き続き、求人・求職者のニーズに合致した訓練の設定、ハローワークとの連携による就職支援、訓練実施機関及び訓練受講者による不正受給防止等の適正実施の確保等の取組を実施する。

⑤ 自己啓発を行っている労働者の割合について

自己啓発を行っている者の割合は、2013年度の目標は正社員が50%、非正社員が25%に対して、実績は正社員が44.3%、非正社員が17.3%となっており、目標を下回る実績となった。

年度目標を下回った主な要因は、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」とした労働者が多いことが考えられる。

今年度は、企業による労働者の自己啓発の支援を促進するキャリア形成促進助成金の拡充や、労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援する教育訓練給付制度の推進等、自己啓発を促進する経済的支援策を推進していく。併せて、労働者が適切に自己啓発を行えるよう、キャリア・コンサルタントの養成、キャリア・コンサルティングの体制整備について検討を行う。

目標一覧（2014年度）

項目	2013年度実績	単年度目標 (2014年度)	中期目標値 (2020年)
①ニートの縮減 (サポステによる ニートの就職等進路 決定者数)	19,702人	20,000人	10万人 ※2011年度～2020年度の 10年間の累計 (参考：2013年度までの 総計46,580人)
②ジョブ・カード取得者数	20.3万人 ※新規取得者数	23.2万人 ※新規取得者数	300万人 ※2008年度～2020年度の 13年間の累計取得者数 (参考：2013年度までの 累計取得者数107.6万人)
③公共職業訓練(離職者 訓練)の就職率	施設内訓練:82.5% 委託訓練:69.7% (速報値)	施設内訓練:80% 委託訓練:70%	施設内訓練:80% 委託訓練:65%
④求職者支援制度による 職業訓練の就職率	基礎コース:82.6% 実践コース:83.5% (速報値)	基礎コース:55% 実践コース:60% (2014年度以降は雇 用保険適用就職率)	—
⑤自己啓発を行っている 労働者の割合	正社員:44.3% 非正社員:17.3%	正社員:50% 非正社員:25%	正社員:70% 非正社員:50%

○ サポステによるニートの就職等進路決定者数:地域若者サポートステーション利用者の就職等進路決定者数

○ ジョブ・カード取得者数:ハローワーク等でキャリア・コンサルタントがジョブ・カードを交付した数

○ 公共職業訓練の就職率:就職率は、目標設定年度の離職者訓練の修了者等(1か月以下のコースは除く。)に占める、訓練終了3か月後までに就職している者の割合

$$\text{公共職業訓練の就職率} = \text{就職者数} \div \text{修了者数}$$

○ 求職者支援制度による職業訓練の就職率:就職率は、目標設定年度に開始した求職者支援訓練の修了者等(基礎コースは、他の訓練受講中の者及び受講が決定した者を除く。)に占める、訓練終了3か月後までに就職している者の割合

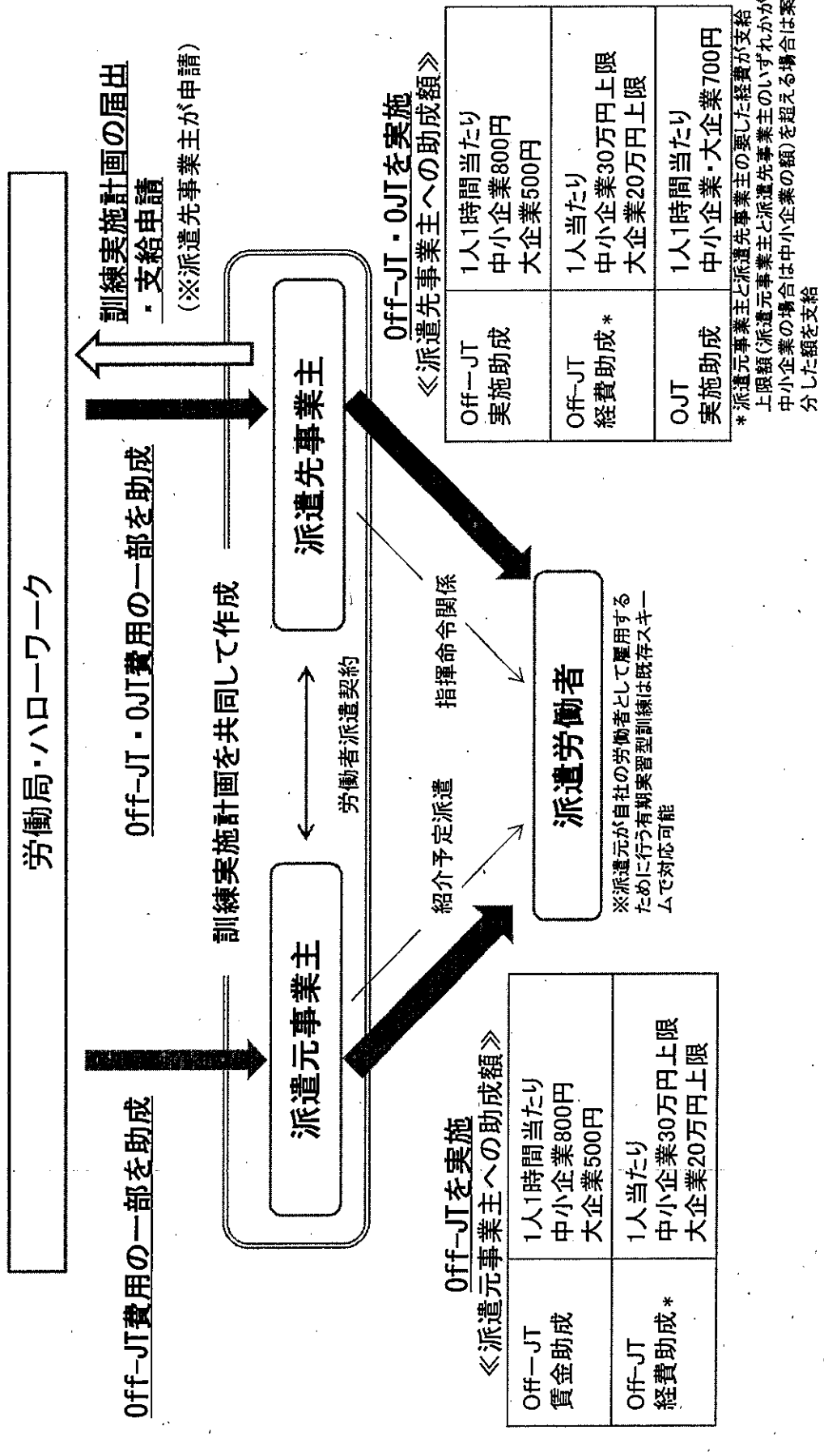
$$\text{基礎コースの就職率} = \text{就職者数} \div (\text{修了者数} - \text{次訓練受講中} \cdot \text{次訓練受講決定者数})$$

$$\text{実践コースの就職率} = \text{就職者数} \div \text{修了者数}$$

○ 自己啓発を行っている労働者の割合:【厚生労働省「平成25年度能力開発基本調査」(調査対象年度:平成24年度)】常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発を行った」と回答した者の割合

キャリアアップ助成金(人材育成コース)(派遣事業主活用型)

派遣元事業主と派遣先事業主が共同して訓練実施計画を作成し、派遣先事業主が紹介予定派遣で受け入れる派遣労働者を、訓練終了後に自社の正規労働者として雇用することを目的に、派遣先事業主所内での実習(OJT)と座学等(Off-JT)を組み合わせた訓練(有期実習型訓練)を実施する場合には、派遣先事業主と派遣元事業主に訓練に要した費用の一部を助成する。



東日本大震災に伴う特例措置について

○ 認定訓練助成事業費補助金

1. 現行制度の概要

- 認定職業訓練とは、職業訓練法人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職業訓練法人等を対象に、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)

2. 特例措置の内容

- 認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費及び設備費の都道府県への補助率を、1/2から2/3に引き上げるとともに、補助対象経費全体に占める国庫負担割合の上限を1/3から1/2に引き上げる。

3. 改正の内容

- 特例措置の適用期間を、平成27年3月31日まで延長する。

○ キャリア形成促進助成金

1. 現行制度の概要

- 職業訓練等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。

2. 特例措置の内容

- 訓練経費や訓練中の賃金への助成率引き上げを実施
(経費助成1/3→1/2、賃金助成1h当たり400円→1h当たり800円等)

3. 改正の内容

- 特例措置の適用期間を、平成27年3月31日まで延長する。

職業能力開発の今後の在り方に関する研究会中間取りまとめ(概要)

職業能力開発の現状

- ・ 産業構造のサービス経済化、技術革新、顧客ニーズの変化等が進み、職業能力開発の必要性が高まっているにも関わらず、企業や個人が職業訓練にかかる費用・時間等は減少傾向
- ・ 職業人生が長期化、働き方が多様化する中、労働移動支援型の政策や「多様な正社員」の普及・拡大が図られているが、労働環境の変化に応じた職業訓練の実施・提供や職業能力評価制度の整備やその活用が十分になされていない状況

今後職業能力開発に取り組む観点

- ・ 若年層を中心に増加している非正規雇用労働者や女性など企業内育成の機会に恵まれにくい労働者に対しての重点的な支援
- ・ 産業構造の変化、IT化等技術革新、国際化の進展等に対応した職業訓練の計画、ノウハウの蓄積、訓練提供機関の育成
- ・ 職業人生の長期化に合わせ、中高年齢期における職業能力開発の強化

＜具体的な取組＞

①職業能力評価制度の構築

- 業種・職種をまたぐ円滑な労働移動や客観的な能力評価等を促進するため、技能検定制度の安定的運用、産業活動の変化等に即応した職種・作業の追加や若者等への積極的活用
- 既存の国家資格、技能検定ではカバーできていない対人サービス分野等を重点に、外部労働市場でも活用が可能な新たな職業能力評価制度の構築

②個人主導のキャリア形成支援

- 労働市場インフラとしてキャリア・コンサルテイング機能の整備のためのキャリア・コンサルタントの養成の促進及びその役割の明確化、質の担保・向上
- 職場の管理者等にキャリア形成支援のマインドや基礎的な知識・スキルを付与させる等の取組の実施
- ジョブ・カードの見直しを踏まえた同制度の着実な普及・促進

③産業界のニーズや職業訓練の効果を踏まえた職業訓練の推進

- 国、都道府県、訓練実施機関、産業界等の関係者が連携し、産業界や地方の創生の観点からの職業訓練の推進
- 若者、女性や就業困難者等、対象者の多様化に応じた職業訓練コースの開発やノウハウの蓄積
- 職業訓練の効果の把握・検証の取組の強化
- 民間教育訓練機関の育成、質の担保・向上

各制度の有機的な連携による労働者の職業能力開発の推進等、今後の検討に当たって留意すべき事項を踏まえ、最終報告に向けて検討

職業能力開発行政改革検討チーム報告書～新しい職業能力開発行政の姿～

職業能力開発行政の現状

○日本再興戦略等において「人材こそ我が国最大の資源である」とされているように、職業能力開発行政は従来以上に注目され、その役割が期待されているところ。

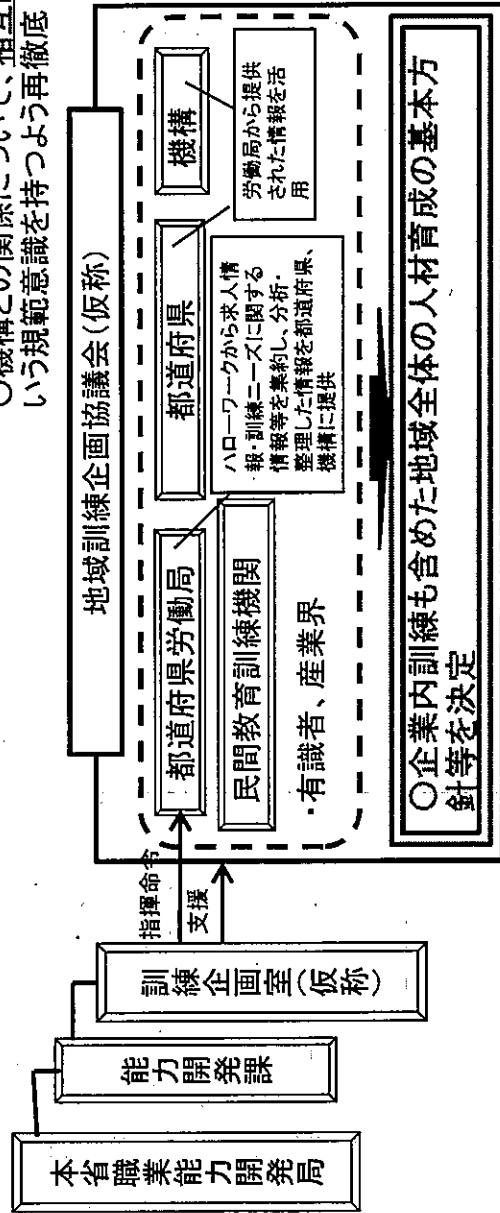
○このようなか、短期集中特別訓練事業の入れに当たり、能開局の担当者が、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構と不適切な行為を行ったことは深く反省すべきもの。

職業能力開発行政の主な課題

○地域における人づくりは、公的な職業訓練の他、企業における人材育成や労働者自らが行う教育訓練も含めて様々な担い手により行われるが、全体としての調整が不十分であり、地域や産業界のニーズに応えた効果的・効率的なものとなっていない。

○機構は、その専門性から、民間教育訓練機関に対する指導的役割を有しているにも関わらず、これまでの技術を活かして緊急的に訓練を行わなければならない局面で、法令・規則を遵守(コンプライアンス)しながら、機構に役割を担わせることが困難となっている。

○ 新しい職業能力開発行政の実施体制(案)



目指すべき方向性

①地域全体の人づくりの視点による職業訓練行政の一体的実施

○産業政策等も踏まえ地域訓練企画協議会(仮称)で地域毎に一つの総合的な計画を策定

○ハローワークで把握している求人・訓練ニーズ情報を都道府県労働局が集約し、都道府県・機構に利用できる形で提供し、都道府県・機構は訓練設定に活用

②労働局・ハローワークを国の職業能力開発行政の拠点に

○本省職業能力開発局の権限を一部労働局に委任した上で、労働局に指揮命令

○本省職業能力開発局の組織を再編(キャリア形成支援課(仮称)で、個人のキャリア形成支援を、企業内人材育成支援室(仮称)で、事業主支援施策を所管)

③コンプライアンスを維持した上で、迅速な対応が可能な組織に

○機構の強みを生かせるよう、予算措置段階で委託契約方式だけでなく、運営費交付金等の活用を検討

○本省職業能力開発局総務課に省令職を置きコンプライアンス等を担当

○機構との関係について、相互に依存する関係から脱却し、独立行政法人は外部であるという規範意識を持つよう再徹底

<訓練計画に沿った訓練の実施>

都道府県と機構は、一体的な業務運営を積極的にを行う。

- 一体的な取組の例)
- 職業訓練機関の共同開発
- カリキュラム・教材の共同開発
- 訓練生の募集・就職対策の共同実施
- 機構指導員の訓練機関への講師派遣

○今後、速やかに実施できるものから着手する。

○法令の整備や予算・組織の改正を伴うものについては、「職業能力開発の今後の在り方に関する研究会」における施策面の検討と合わせて、労働政策審議会職業能力開発分科会の意見を原きつつ、検討を進め、必要な措置を講じていく。

