

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 8 月 29 日以降)

○若者の雇用対策の充実等の検討（職業能力開発関係）

【別紙 1】

与党からの提言や「日本再興戦略」改訂 2014」を受けて、若者の雇用対策を含む職業能力開発施策について、職業能力開発分科会において平成 26 年 9 月 30 日より検討が開始された。同分科会において取りまとめられた、労働者の職業能力の開発及び向上を促進する労働市場インフラの戦略的強化を内容とする報告を受け、平成 27 年 1 月 23 日に「労働政策審議会建議」がなされたことを踏まえて、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備することを内容（職業能力開発促進法の一部改正を含む）とする「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律案要綱」が、厚生労働大臣より 2 月 27 日に諮問された。

同日開催された第 88 回職業能力開発分科会及び第 103 回職業安定分科会において「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、改正法律案については第 189 回通常国会へ 3 月 17 日に提出された。

○ 2014 年度の年度目標における中間評価について【別紙 2】

2014 年度の年度目標に係る中間評価について、平成 27 年 3 月 27 日に開催された第 89 回職業能力開発分科会において審議した。今後は委員からのご意見を踏まえ、内容を確定し次第、公表する。

○ その他【別紙 3】

- ・雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について

キャリア形成促進助成金の拡充・企業内人材育成推進助成金の創設等を内容とする「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について」の諮問について、第 89 回職業能力開発分科会（3 月 27 日）において、「妥当」との結論に至り、答申がなされた。これに基づく省令については 4 月 10 日に施行された。

・技能実習制度の見直しについて

管理監督体制の強化と制度の拡充を内容とする技能実習制度の見直しについて、第 88 回職業能力開発分科会（2月 27 日）にて報告を行った。

その後、3月 6 日に「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」が閣議決定され、同日、第 189 回通常国会に提出された。

・ジョブ・カードの見直しについて

第 82 回職業能力開発分科会（9月 20 日）にて、見直しに向けた研究会の中間とりまとめについて報告を行い、また、第 86 回職業能力開発分科会（12月 18 日）にて、研究会の最終報告書について報告を行った。

さらに、第 89 回職業能力開発分科会（3月 27 日）にて、見直し後のジョブ・カード制度の普及・促進方策等を内容とした新ジョブカード制度推進基本計画案について審議した。

【参考】 分科会開催実績

- ・ 職業能力開発分科会 9/20、10/22、11/6、11/20、12/18、1/23、2/27、3/27
- ・ 職業能力開発分科会若年労働者部会 10/30、11/19

適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に講ずることにより、青少年の雇用の促進等を図り、能力を有効に発揮できる環境を整備するため、関係法律についての所要の整備等を行う。

1. 円滑な就職実現等に向けた取組の促進（勤労青少年福祉法等の一部改正）

(1) 関係者の責務の明確化等

国、地方公共団体、事業主等の関係者の責務を明確化するとともに、関係者相互に連携を図ることとする。

(2) 適職選択のための取組促進

① 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、3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務化。

▶ 提供する情報：(ア) 募集・採用に関する状況、(イ) 労働時間等に関する状況、(ウ) 職業能力の開発・向上に関する状況

② ハローワークは、一定の労働関係法令違反の求人者について、新卒者の求人申込みを受理しないことができることとする。

▶ ハローワークは求人申込みをすべて受理しなければならないこととする職業安定法の特例

③ 青少年に係る雇用管理の状況が優良な中小企業について、厚生労働大臣による新たな認定制度を設ける。

(3) 職業能力の開発・向上及び自立の促進

① 国は、地方公共団体等と連携し、青少年に対し、ジョブカード(職務経歴等記録書)の活用や職業訓練等の措置を講ずる。

② 国は、いわゆるニート等の青少年に対し、特性に応じた相談機会の提供、職業生活における自立支援のための施設(地域若者サポートステーション)の整備等の必要な措置を講ずる。

(4) その他

① 勤労青少年福祉法の題名を「青少年の雇用の促進等に関する法律」に改める。

② ハローワークが学校と連携して職業指導等を行う対象として、「中退者」を位置付ける。(職業安定法改正)

2. 職業能力の開発・向上の支援（職業能力開発促進法の一部改正）

(1) ジョブカード（職務経歴等記録書）の普及・促進

国は、職務の経歴、職業能力等を明らかにする書面の様式を定め、その普及に努める。

(2) キャリアコンサルタントの登録制の創設

キャリアコンサルタントを登録制とし、名称独占・守秘義務を規定する。

(3) 対人サービス分野等を対象にした技能検定制度の整備

技能検定の実技試験について、厚生労働省令で定めるところにより検定職種ごと、実践的な能力評価の実施方法を規定する。

【施行期日】平成27年10月1日(ただし、1.(2)①及び②は平成28年3月1日、1.(3)②、2.(2)及び③は平成28年4月1日)

2014年度 職業能力開発分科会における年度目標の中間評価について(案)

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、2014年度の目標20,000人に対して、2014年10月末時点の実績は12,119人となっており、目標を達成する見込みである。サポステ毎に目標達成状況の確認、業務指導、実績の高いサポステでの実地研修、好事例情報の共有等が主な要因と考えられる。

目標を達成するために、今後も引き続き、全国のサポステにおいて、ニートの職業的自立を目指し、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、協力企業への職場体験等を実施していく。

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、2014年度の目標23.2万人に対して、2014年10月末時点の実績は10.5万人となっており、目標達成は厳しい状況である。若者チャレンジ訓練の新規開始の終了、求職者支援訓練の受講者数の減少が主な要因と考えられる。

目標を達成するために、引き続き、公共職業訓練やハローワークを利用する一般求職者等のジョブ・カードの着実な取得促進を図り、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を促進していく。また、地域におけるジョブ・カードの周知・啓発について、全体会議等において都道府県労働局幹部に対して指示する等、一層の活用促進を図っていく。

さらに、現在、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ために、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」のツールとして活用されるようにするとともに、電子化を行うことを含むジョブ・カードの見直しを検討している。併せて、新たなジョブ・カードの普及等について規定する法案を本国会に提出したところであり、今後もジョブ・カードのさらなる活用促進を図っていく。

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、2014年度の目標は施設内訓練が80%、委託訓練が70%に対して、2014年7月末までに修了した訓練コースの修了3か月後の実績は、施設内訓練が82.4%、委託訓練が73.7%となっており、目標を達成する見込みである。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と考えられる。

目標を達成するため、今後も引き続き、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ほか、「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」の活用促進など、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上を図りつつ、より安定した就職を実現するために必要な見直しを行っていく。

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、2014年度の目標は基礎コースが55%、実践コースが60%に対して、2014年7月末までに修了した訓練コースの修了3か月後の実績は、基礎コースが53.2%、実践コースが55.7%であり、基礎コース・実践コースともに目標をやや下回っているものの、年度当初に開講した一部コースの値であり、就職支援を強化することで、目標の水準となることが期待できると考えられる。

目標を達成するため、効果的な訓練コースの設定、ハローワークへの指定来所日の更なる活用、担当者制による集中的な支援、訓練実施機関の就職支援に関するノウハウ向上のための支援を行うなど、就職に向けた取組をより一層強化していく。

⑤ 自己啓発を行っている労働者の割合について

中間評価における現状分析は困難である。

目標を達成するため、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。

2014年度中間評価

評価シート

中間評価

関連する2020年までの目標

- 地域若者サポートステーション事業による就職等進路決定者数 10万人
- ジョブ・カード取得者数 300万人(累計)
- 公共職業訓練受講者の就職率 施設内80%、委託65%
- 自己啓発を行っている労働者の割合 正社員70%、非正社員50%

項目	2012年度 実績(目標)	2013年度 実績(目標)	2014年度 目標	2012年度 実績(4-10月)	2013年度 実績(4-10月)	2014年度 実績(4-10月)
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)	14,713人 (12,000人)	19,702人 (20,000人)	20,000人	8,542人 ※1	11,858人 ※1	12,119人 ※1
②ジョブ・カード 取得者数(新規取 得者数) ※2	18.4万人 (32.8万人)	20.3万人 (19.7万人)	23.2万人	10.4万人 ※2	11.8万人 ※2	10.5万人 ※2
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: 81.0% (80%) 委託訓練: 69.2% (65%)	施設内訓練: 82.2% (80%) (実績は速報値) 委託訓練: 72.0% (65%) (実績は速報値)	施設内訓練: 80% 委託訓練: 70%	施設内訓練: 80.3% 委託訓練: 65.3% ※3	施設内訓練: 81.1% 委託訓練: 66.3% ※3	施設内訓練: 82.4% (速報値) 委託訓練: 73.7% (速報値) ※3
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: 80.6% (60%) 実践コース: 79.5% (70%)	基礎コース: 83.5% (60%) (実績は速報値) 実践コース: 84.5% (70%) (実績は速報値)	基礎コース: 55% 実践コース: 60%	基礎コース: 79.9% 実践コース: 76.6% ※4	基礎コース: 82.0% 実践コース: 82.3% ※4	基礎コース: 53.2% (速報値) 実践コース: 55.7% (速報値) ※4
⑤自己啓発を行 っている労働者 の割合	正社員: 47.7% (50%) 非正社員: 22.1% (30%) ※5	正社員: 44.3% (50%) 非正社員: 17.3% (25%) ※6	正社員: 50% 非正社員: 25%	—	—	—

※1 10月末までの就職等進路決定者数

※2 10月末までに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 ・4月～10月の実績は、各年4月～7月末までに修了したコース(訓練修了3か月後が各年7～10月末まで)の実績である。

・公共職業訓練の就職率=就職者数(就職理由中退者含む)÷(就職理由中退者数+修了者数)

※4 ・4月～10月の実績は、各年4月～10月末(2014年度のみ4月～7月末)までに終了したコース(訓練終了3か月後が各年7月～翌年1月末(2014年度のみ7～10月末)までの実績である。

・基礎コースの就職率=就職者数(雇用保険適用(2014年度のみ))÷(修了者数-次訓練受講中・次訓練受講決定者数)

・実践コースの就職率＝就職者数（雇用保険適用（2014年度のみ））÷修了者数

※5 実績値は、【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）】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

※6 実績値は、【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）】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

2014年度目標設定における考え方

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）

予算は削減されているものの、2013年度とサポステ設置箇所数が同数であることや2013年に新規に設置されたサポステが2年目に入ることを勘案し、2014年の目標は2013年度と同数の20,000人と設定

②ジョブ・カード取得者数

2020年までの目標として、ジョブ・カードの累計取得者数300万人とすることとしており、2013年度末で累計取得者数は108.9万人となっている。今後7年間において、毎年度、新規取得者数の実績を、前年度よりも約1割増加させることで、累計取得者数300万人を達成することが可能であることから、2014年度の目標を23.2万人と設定

③公共職業訓練（離職者訓練）の就職率

2020年までの目標として、公共職業訓練（離職者訓練）の就職率を施設内訓練80%、委託訓練65%とすることとしているが、継続的に目標を達成し続けることが重要であることから昨年度に引き続き施設内訓練については80%と設定するとともに、委託訓練については近年の実績向上等を踏まえ、70%へ見直し

④求職者支援制度による職業訓練の就職率

2014年度以降は雇用保険が適用される就職を対象とした就職率に把握方法を変更したことを考慮して、基礎コース55%、実践コース60%と設定

⑤自己啓発を行っている労働者の割合（正社員、非正社員）

自己啓発を行った者の割合（正社員：44.3%（前回47.7%。前々回43.8%）、非正社員：17.3%（前回22.1%、前々回19.3%））について、昨年度の実績を踏まえた達成可能性のある目標として、2014年度の目標を2013年度と同様の「正社員：50%、非正社員：25%」と設定

施策実施状況

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）

地域若者サポートステーション事業

○予算額：60億円（2013年度）→35億円（2014年度）

○進路決定者数：11,858人（2013年度4月～10月）→12,119人（2014年4月～10月）

②ジョブ・カード取得者数

○ジョブ・カード制度推進事業により、商工会議所を通じた普及啓発を実施

○公共職業訓練及び求職者支援訓練において、ジョブ・カードを活用したキャリア・コンサルティング及び能力評価を実施

○ジョブ・カード制度に係る訓練を受けさせる事業主に対し、キャリア形成促進助成金及びキャリアアップ助成金等による助成を実施

○ジョブ・カード新規取得者数：11.8万人（2013年4月～10月）→10.5万人（2014年4月～10月）

○「キャリア・パスポート（仮称）構想研究会」等を開催し、ジョブ・カードの見直しに向けて検討（2014年5月～）

③公共職業訓練（離職者訓練）

○2014年4月から2014年10月末までに開講した訓練コース数は、施設内訓練1,664コース、委託訓練3,770コース、受講者数は施設内訓練31,143人、委託訓練72,193人

○就職支援の強化を図るため、昨年度に引き続き、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推進

○2014年度予算額：約959億円

④求職者支援制度による職業訓練

○2014年4月から2014年10月末までに開講した訓練コース数は、基礎コース905コース、実践コース1,968コース、受講者数は基礎コース10,300人、実践コース23,998人

○ハローワーク内において制度や訓練コースに関する情報を求職者に提供するとともに、福祉事務所など関係機関への周知依頼や関係機関職員に対する説明会、訓練実施機関による受講者向け訓練説明会など、周知のための取組を地域の実情等を踏まえて実施

○2014年4月から、より安定した就職を実現するため、制度実績を把握する就職の定義を「雇用保険が適用される就職」に見直すとともに、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上を図るため、受講者に対する給付金や訓練実施機関に対する奨励金の支給要件を一部見直し

○2014年度予算額：約235億円（訓練部分）

⑤自己啓発を行っている労働者の割合（正社員、非正社員）

○キャリア形成促進助成金支給決定件数：

旧制度分（2013年5月15日までの制度分）2,082件（2013年4月～10月）→410件（2014年4月～10月）

新制度分（2013年5月16日以降の制度分）13件（2013年4月～10月）→107件（2014年4月～10月）

○教育訓練給付受給者数：89,235件（2013年4月～10月）→73,881件（2014年4月～10月）

○2014年10月から、労働者の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ため、専門実践教育訓練を創設

○キャリア・コンサルタント養成数：約87,000人（うち、有資格者45,000人）（2002年度～2014年3月）

2014年度中間評価段階における施策達成状況に係る分析

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）

サポステの支援による就職等進路決定者数は、2014年度の目標20,000人に対して、2014年10月末時点の実績は12,119人と、目標の約6割を達成しており、目標を達成する見込みである。サポステ毎に目標達成状況の確認、業務指導、実績の高いサポステでの実地研修、好事例情報の共有等が主な要因と考えられる。

②ジョブ・カード取得者数

ジョブ・カード新規取得者数は、2014年度の目標23.2万人に対して、2014年度10月時点の実績は前年同期比で約11.5%減の10.5万人となっており、目標達成は厳しい状況である。特に、若者チャレンジ訓練の新規開始の終了、求職者支援訓練の受講者数の減少が主な要因と考えられる。

③公共職業訓練（離職者訓練）

公共職業訓練（離職者訓練）の就職率は、2014年度の目標は施設内訓練が80%、委託訓練が70%に対して、2014年7月末までに修了した訓練コースの修了3か月後の実績は、施設内訓練が82.4%、委託訓練が73.7%となっており、目標を達成する見込みである。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と考えられる。

④求職者支援制度による職業訓練

求職者支援制度による職業訓練の就職率は、2014年度の目標は基礎コースが55%、実践コースが60%に対して、2014年7月末までに修了した訓練コースの終了3か月後の実績は、基礎コースが53.2%、実践コースが55.7%であり、基礎コース・実践コースともに目標をやや下回っているものの、年度当初に開講した一部コースの値であり、就職支援を強化することで、目標の水準となることが期待できると考えられる。

⑤自己啓発を行っている労働者の割合（正社員、非正社員）

中間評価における現状分析は困難である。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

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）

目標を達成するために、今後も引き続き、全国のサポステにおいて、ニートの職業的自立を目指し、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、協力企業への職場体験等を実施していく。

②ジョブ・カード取得者数

目標を達成するために、公共職業訓練やハローワークを利用する一般求職者等のジョブ・カードの着実な取得促進を図り、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を促進していく。また、地域におけるジョブ・カードの周知・啓発について、全体会議等において都道府県労働局幹部に対して指示する等、一層の活用促進を図っていく。

さらに、現在、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ために、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」のツールとして活用されるようにするとともに、電子化を行うことを含むジョブ・カードの見直しを検討している。併せて、新たなジョブ・カードの普及等について規定する法案を本国会に提出したところであり、今後もジョブ・カードのさらなる活用促進を図っていく。

③公共職業訓練（離職者訓練）

目標を達成するために、今後も引き続き、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ほか、「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」の活用促進など、訓練の質の確保や訓練効果の維持・向上を図りつつ、より安定した就職を実現するために必要な見直しを行っていく。

④求職者支援制度による職業訓練

目標を達成するために、効果的な訓練コースの設定、ハローワークへの指定来所日の更なる活用、担当者制による集中的な支援、訓練実施機関の就職支援に関するノウハウ向上のための支援を行うなど、就職に向けた取組をより一層強化していく。

⑤自己啓発を行っている労働者の割合（正社員、非正社員）

労働者が適切に自己啓発を行えるよう、キャリア・コンサルティングの普及促進を図ると共に、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や、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といった自己啓発を促進する経済的支援策を推進していく。

総括と今後の見通し

平成27年度キャリア形成促進助成金

(別紙3-①)

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

○ 事業主及び事業主団体等向け

助成内容	助成額※()額は本企業の額
<p>建設業や製造業が実施する大臣の認定を受けた次のOJT付き訓練</p> <p>ア 企業単独型訓練 (企業が単独で実施する訓練)</p> <p>イ 企業連携型訓練 (複数の企業が連携して実施する訓練)</p> <p>ウ 事業主団体等連携型訓練 (事業主団体等と企業が連携して実施する訓練)</p>	<p>経費助成：2/3(1/2)</p> <p>賃金助成：1h当たり800円(400円)</p> <p>OJT実施助成：1h当たり700円(400円)</p>

○ 事業主向け

助成内容	助成額※()額は本企業の額
<p>② 政策課題対応型訓練</p> <p>① 成長分野等人材育成コース</p> <p>② グローバル人材育成コース</p> <p>③ 中長期的キャリア形成コース</p> <p>④ 熟練技能育成・承継コース</p> <p>⑤ 若年人材育成コース</p> <p>⑥ 育休中・復職後等能力アップコース</p>	<p>健康(医療・介護)・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練</p> <p>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)</p> <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</p> <p>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</p> <p>採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練</p> <p>育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練</p> <p>大臣の認定を受けたOJT付き訓練 (①のアを除く)</p> <p>労働者の自発的な能力開発に対する支援</p> <p>政策課題対応型訓練以外の訓練</p>
<p>大企業 中小企業 事業主団体等</p>	<p>経費助成：1/2(1/3)</p> <p>賃金助成：1h当たり800円(400円)</p>
<p>大企業【補充】 中小企業</p>	<p>経費助成：2/3(1/2)【助成率補充】</p> <p>賃金助成：1h当たり800円(400円)</p>
<p>大企業 中小企業</p>	<p>経費助成：1/2</p> <p>賃金助成：1h当たり800円</p> <p>OJT実施助成(⑦)：1h当たり600円</p>
<p>中小企業</p>	<p>賃金助成：1h当たり400円</p> <p>経費助成：1/3</p>

○ 事業主団体等向け

助成内容	助成額
<p>④ 団体等実施型訓練</p> <p>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、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練【補充】</p>	<p>経費助成：1/2 (育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 2/3)</p>

※ 東日本大震災に伴う被災地の事業主に対する特別措置について、平成28年3月31日まで延長
 経費助成：1/2(大企業1/3)、賃金助成：1h当たり800円(大企業400円)、OJT実施助成：1h当たり600円(大企業600円)

平成27年度企業内人材育成推進助成金

人材の最適配置・最大活用を目指していくためには、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必要であり、改訂成長戦略においても、新ジョブカード活用及びキャリア・コンサルタント活用のインセンティブ付与等が盛り込まれたところである。

このため、従業員の職業能力評価、キャリア・コンサルティング等のキャリア形成促進のためのツールを導入し、継続して人材育成に取り組む事業主及びこれを支援する事業主団体に対する助成制度を創設する。

○ 個別企業助成コース

以下の①～③の人材育成制度を就業規則等に規定して導入し、従業員に実施した事業主に、一定額を助成

() 内は大企業の助成額

助成対象	制度導入助成額 (実施することが要件)	実施・育成助成額 (一人あたりの額)
① 教育訓練・職業能力評価制度	50万円(25万円)	5万円(2.5万円)
② キャリア・コンサルティング制度	30万円(15万円)	5万円(2.5万円)
③ 技能検定合格報奨金制度	20万円(10万円)	15万円(7.5万円)

※実施・育成助成は10人まで

○ 事業主団体助成コース

助成内容	助成額
従業員に教育訓練や職業能力評価を行う構成事業主を支援する事業主団体に、構成事業主が3事業主以上、かつ従業員合計30名以上に導入・実施された場合に、支援に要した費用の一部を助成	支援に要した費用の2/3 (上限額500万円)

平成27年度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非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正規雇用転換や人材育成、処遇改善など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】

事業所ごとに「事前にキャリアアップ計画」の作成、「キャリアアップ管理者」の配置が必要。

《助成メニュー》 下線は平成27年度における新規または拡充部分

コース名・内容		助成額 ()内は大企業の額 (注)は平成28年3月31日までに助成額を拡充または事件を緩和								
正規雇用等 転換	有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用	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) ^(注) ③無期→正規：1人当たり30万円(25万円) ^(注) ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、1人当たり30万円(大企業も同額)加算								
多様な 正社員	勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定 有期契約労働者等を多様な正社員に転換または直接雇用	①勤務地・職務限定正社員制度規定・適用：1事業所当たり40万円(30万円) ②有期・無期→勤務地・職務限定、短時間正社員：1人当たり30万円(25万円) ③正規→短時間正社員、短時間正社員雇入れ：1人当たり20万円(15万円) ※派遣労働者を多様な正社員で直接雇用する場合、1人当たり15万円(大企業も同額)加算 ^(注)								
人材育成	有期契約労働者等に次のいずれかの訓練を実施 ①一般職業訓練(OFF-JT) ②有期実習型訓練(OFF-JT+OJT) ③中長期的キャリア形成訓練(OFF-JT) ④育児休業中訓練(OFF-JT)	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円(500円) 経費助成：訓練時間数に応じた次の額 ※育児休業中訓練は経費助成のみ <table border="1"> <thead> <tr> <th>一般・有期実習型・育児休業中訓練</th> <th>中長期的キャリア形成訓練</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100h未満</td> <td>15万円(10万円)</td> </tr> <tr> <td>100h以上200h未満</td> <td>30万円(20万円)</td> </tr> <tr> <td>200h以上</td> <td>50万円(30万円)</td> </tr> </tbody> </table> OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり800円(700円)	一般・有期実習型・育児休業中訓練	中長期的キャリア形成訓練	100h未満	15万円(10万円)	100h以上200h未満	30万円(20万円)	200h以上	50万円(30万円)
一般・有期実習型・育児休業中訓練	中長期的キャリア形成訓練									
100h未満	15万円(10万円)									
100h以上200h未満	30万円(20万円)									
200h以上	50万円(30万円)									
処遇改善	すべてまたは一部の有期契約労働者等の基本給を2%以上増額	①すべての賃金テーブル改定：1人当たり3万円(2万円) ^(注) ②雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定：1人当たり1.5万円(1万円) ^(注) ※「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)加算								

※上記の他、有期契約労働者等に対する法定外の健康診断制度の規定、パート労働者の所定労働時間延長を実施した場合に助成

認定訓練助成事業費補助金に係る特例措置について

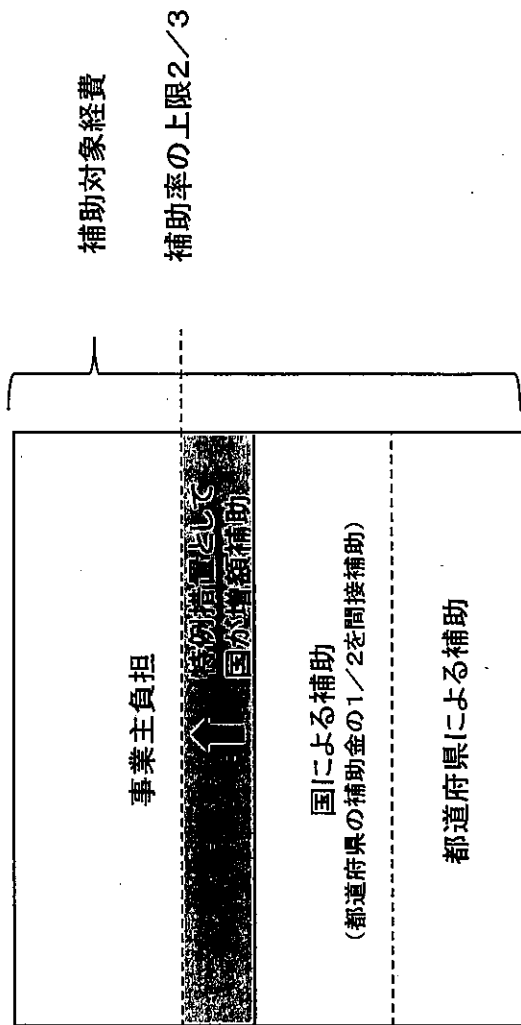
○現行制度

認定職業訓練を行う中小企業事業主等を対象として、助成（2/3を上限）を行う都道府県に対し、国がその1/2を補助する。

○建設又は介護事業に係る認定訓練助成事業費補助金に関する特例措置

人手不足分野である建設又は介護事業に関連する認定職業訓練について、国及び都道府県の補助額の合計が補助対象経費の2/3に満たない場合、国がその不足分について増額補助できることとする。

なお、特例措置の適用期間は、平成32年3月31日までとする。



○東日本大震災に伴う特例措置の延長

東日本大震災により被災した施設の復旧に係る施設費等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に引き上げるもの。
特例措置の適用期間を、**平成28年3月31日まで延長**する。

技能実習制度の見直しの内容について

見直しの方向性：管理監督体制の強化を前提に制度を拡充（2015年度中に新制度移行）

1. 管理監督体制の強化策のポイント

現行

- ① 政府(当局)間の取決めがない保証金を徴収している等の不適正な送出し機関の存在
- ② 監理団体や実習実施者の義務・責任が不明確であり、実習体制が不十分
- ③ 民間機関である(公財)国際研修協力機構が法的権限がないまま巡回指導
- ④ 実習生の保護体制が不十分
- ⑤ 業所管省庁等の指導監督や連携体制が不十分

見直し後

- ① 実習生の送出しを希望する国との間で**政府(当局)間取決め**を順次作成することを通じ、相手国政府(当局)と協力して不適正な送出し機関の排除を目指す。
- ② 監理団体については**許可制**、実習実施者については**届出制**とし、技能実習計画は個々に**認定制**とする。
- ③ 新たな**外国人技能実習機構(認可法人)**を創設し、監理団体等に報告を求め、実地に検査する等の業務を実施。
- ④ **通報・申告窓口**を整備。人権侵害行為等に対する**罰則**等を整備。**実習先変更支援**を充実。
- ⑤ 業所管省庁、都道府県等に対し、**各種業法等に基づく協力要請**等を実施。これらの関係行政機関から成る「**地域協議会**」を設置し、指導監督・連携体制を構築。

2. 拡充策のポイント

- ① 優良な監理団体等への**実習期間の延長又は再実習**
- ② 優良な監理団体等における受入れ人数枠の**拡大**
- ③ 対象職種**の拡大**
- ④ **3年間** ⇒ **5年間**（一旦帰国後、最大2年間の実習）
- ⑤ 常勤従業員数に応じた人数枠を**倍増（最大5%まで ⇒ 最大10%まで等）**
- ⑥ **地域限定の職種・企業独自の職種（社内検定の活用）・複数職種の同時実習の措置**の**随時追加**

* 優良な監理団体等とは、法令違反がないことおよび、技能評価試験の合格率、指導・相談体制等について、一定の要件を満たした監理団体及び実習実施者をいう。

外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案の概要

外国人の技能実習における技能等の適正な修得等の確保及び技能実習生の保護を図るため、技能実習を実施する者及び実施を監理する者並びに技能実習計画についての許可等の制度を設け、これらに関する事務を行う外国人技能実習機構を設ける等の所要の措置を講ずる。

法律案の概要

※ 法務省及び厚生労働省で共同提出

1. 技能実習制度の適正化

- (1) 技能実習の基本理念及び関係者の責務規定を定めるとともに、技能実習に関し基本方針を策定する。
- (2) 技能実習生ごとに作成する技能実習計画について認定制とし、技能実習生の技能等の修得に係る評価を行うことなどの認定の基準や認定の欠格事由のほか、報告徴収、改善命令、認定の取消し等を規定する。
- (3) 実習実施者について、届出制とする。
- (4) 監理団体について、許可制とし、許可の基準や許可の欠格事由のほか、遵守事項、報告徴収、改善命令、許可の取消し等を規定する。
- (5) 技能実習生に対する人権侵害行為等について、禁止規定を設け違反に対する所要の罰則を規定するとともに、技能実習生に対する相談や情報提供、技能実習生の転籍の連絡調整等を行うことにより、技能実習生の保護等に関する措置を講ずる。

- (6) 事業所管大臣等に対する協力要請等を規定するとともに、地域ごとに関係行政機関等による地域協議会を設置する。
 - (7) 外国人技能実習機構を認可法人として新設し、
 - ・(2)の技能実習計画の認定、
 - ・(2)の実習実施者・監理団体に報告を求め、実地に検査
 - ・(3)の実習実施者の届出の受理、
 - ・(4)の監理団体の許可に関する調査等を行わせるほか、技能実習生に対する相談・援助等を行う。
- #### 2. 技能実習制度の拡充
- 優良な実習実施者・監理団体に限定して、第3号技能実習生の受入れ(4～5年目の技能実習の実施)を可能とする。

3. その他

技能実習の在留資格を規定する出入国管理及び難民認定法の改正を行うほか、所要の改正を行う。

施行期日

平成28年3月31日までの間において政令で定める日
ただし、外国人技能実習機構の設立規定については、公布の日

新ジョブカード制度推進基本計画案

—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に見直し、新ジョブカードとして普及を促進—

現行

- ・ジョブ・カードは累計約123万人(平成20年度～)へ交付
(目標:2020年までにジョブ・カード取得者数300万人(「新成長戦略」平成22年6月閣議決定))
- ・大半は職業訓練の場面で活用



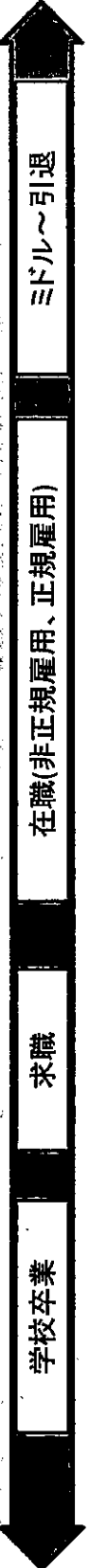
見直し案(新ジョブカード)

目的

○ 個々の労働者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(現行は訓練・就職時の活用)

へ 生涯を通じてキャリア・プランニングのツール

○ 個人の履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積し訓練の受講、キャリア選択等で活用



◇ 円滑な就職のための就職情報のツール

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、訓練の評価、職務経験、仕事振りの評価の情報を蓄積し、応募書類等として活用

活用の形態・様式

○ 職業人生を通じて、個人が、各情報を項目別に記入、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、場面にに応じて抽出・編集して活用。



職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート

原則、個人の内部情報
(現行は応募書類とすることを想定)

※ HPで示す質問等を参考に、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

普及促進方策等について

(目標等)

- ① 「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールとしての活用の促進・より多くの者がキャリア・プランの作成が重要
→目標:平成22年の「新成長戦略」等で示された「2020年までにジョブ・カード取得者数を300万人にすること」
- ② 多様な人材の円滑な就職等のため、「職業能力証明」のツールの活用の促進・訓練、実務経験の成果を記した職業能力証明(訓練成果・実務成果)シートの就職の場での活用が重要
→目標:職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート等を有し就職活動を行う者のうち、当該シート等を応募書類として活用した者の割合を2020年までの間概ね増加させること

(推進体制)

- ① **国(文部科学省、厚生労働省、経済産業省)**
 - ・関係者に対する周知・理解の促進、電子化のためのソフトウェアの提供、サイトによる情報提供等
- ② **労働局**
 - ・関係機関から構成される地域のジョブカード運営本部の設置・運営
 - ・業界団体、教育訓練機関等の関係者に対して役割、活用方法、助成金における活用のインセンティブ措置、法及び法に準じて離職予定者に対して交付する書面の新ジョブカード活用等の新たな活用方法を説明等
- ③ **公共職業安定所**
 - ・時間をかけて、職業相談・紹介を行う求職者への新ジョブカードの活用
 - ・公共職業訓練等の受講指示等に際しての新ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングの促進
 - ・職業能力証明(訓練成果・実務成果)シートを有する求職者への応募書類としての活用・必要に応じた応募先企業の活用促進
- ④ **ジョブカードセンター**(委託事業:各道府県及び主要都市等に合計約100センター)
 - ・周知・広報、雇用型訓練実施企業の開拓・支援、新ジョブカードを応募書類等として活用する企業の開拓等
 - ・新ジョブカードを活用した求職者の実務経験の評価、キャリアコンサルティング等を実施する企業の開拓・支援
- ⑤ **高齢・障害・求職者雇用支援機構、都道府県、委託訓練・委託訓練・求職者支援訓練実施機関**
 - ・新ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング及び訓練成果の評価
 - ・応募書類としての新ジョブカード活用を訓練生及び応募先企業に対して説明
- ⑥ **その他の教育訓練機関**:教育訓練の成果の新ジョブカードへの記入の促進
- ⑦ **大学等**:学生のキャリア・プランニングのツールとしての必要に応じた活用
- ⑧ **企業**:必要に応じたキャリア・プランニング及び職業能力証明のツールとしての活用
- ⑨ **地域若者サポートステーション等**:必要に応じた新ジョブカードを活用したキャリアコンサルティング
- ⑩ **職業紹介事業者**:必要に応じた新ジョブカードの応募・採用時の書類としての活用

