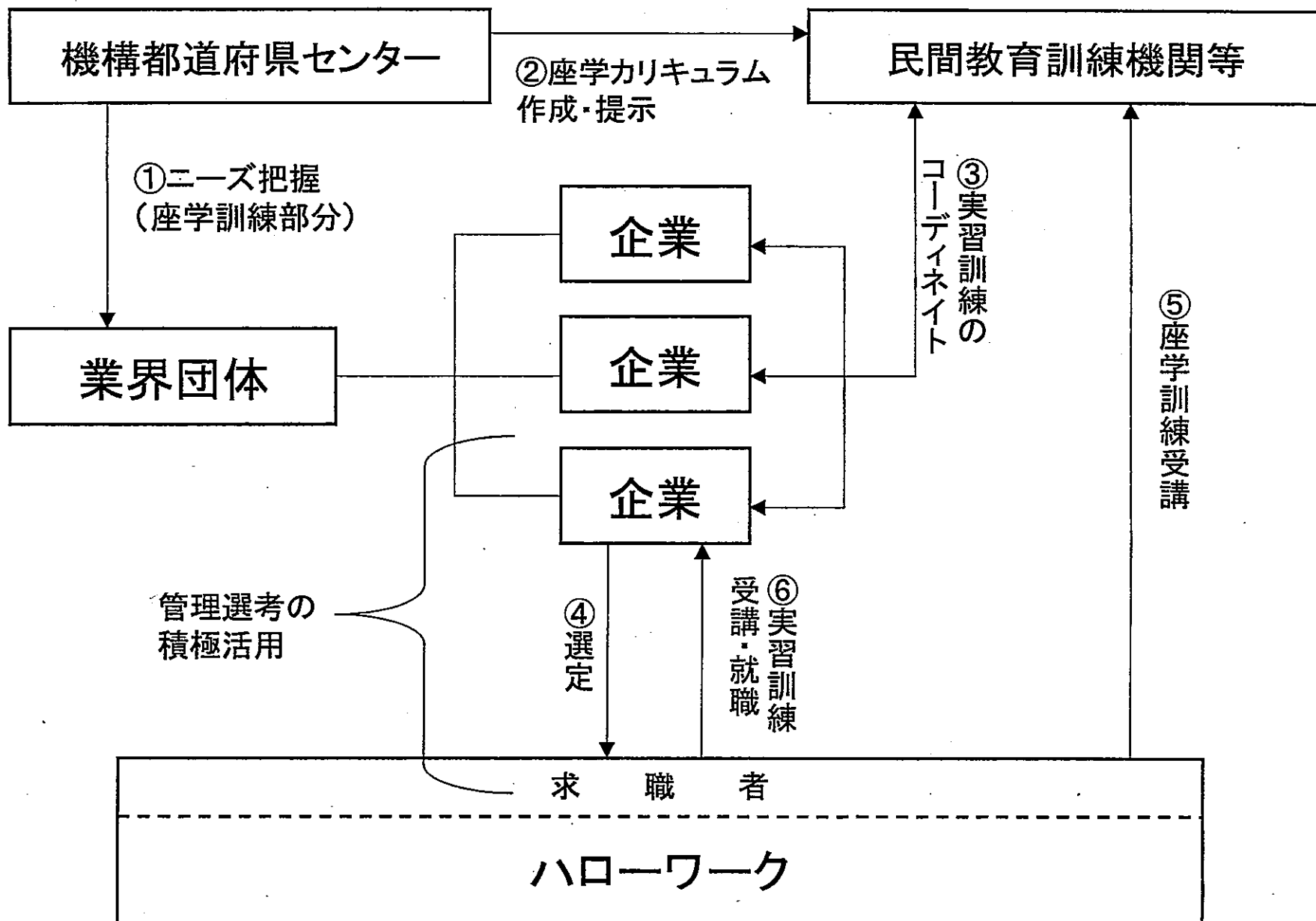


# オーダーメイド型訓練(組合せ訓練活用型)の概念図



# キャリア形成促進助成金の概要

事業主が、その従業員について、職業訓練の実施、職業能力開発休暇の付与、長期教育訓練休暇制度の導入、職業能力評価の実施、キャリア・コンサルティング機会の確保を行った場合に支給する助成金。

支給機関は、独立行政法人雇用・能力開発機構。

## 1 助成金の種類

- (1) 訓練給付金
- (2) 職業能力開発休暇給付金
- (3) 長期教育訓練休暇制度導入奨励金
- (4) 職業能力評価推進給付金
- (5) キャリア・コンサルティング推進給付金
- (6) 地域人材高度化能力開発助成金
- (7) 中小企業雇用創出等能力開発助成金

## 2 助成内容

### 〔基本的要件〕

- 労働組合等の意見を聴いて、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している事業主であって、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知しているものであること。
- 職業能力開発推進者を選任していること。

### (1) 訓練給付金

年間職業能力開発計画(以下「計画」という。)に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせる場合の助成

- 職業訓練に要した経費の1/4(中小企業1/3)
- 職業訓練期間中に支払った賃金の1/4(中小企業1/3)

※ 150日分限度

### デュアルシステム導入に係る拡充措置

平成16年10月以降、事業主が、対象若年未就職者を雇用して、デュアル訓練実施計画を策定するとともに、デュアル訓練を実施した場合、当該デュアル訓練については次のとおり。

- ① 訓練訓練に要した経費及び職業訓練期間中に支払った賃金の高率助成  
大企業 1/4 → 1/3 (中小企業 1/3 → 1/2)
- ② デュアル訓練実施計画策定費の助成  
1事業所当たり15万円(1事業所1回限り)

## (2) 職業能力開発休暇給付金

計画に基づき、その従業員に教育訓練、職業能力評価又はキャリア・コンサルティングを受けさせるために休暇を与えた場合の助成

- 事業主が負担した入学料、受講料等の1/4(中小企業1/3)
- 休暇期間中に支払った賃金の1/4(中小企業1/3)

※ 150日分限度

## (3) 長期教育訓練休暇制度導入奨励金

連続1ヶ月以上の長期教育訓練休暇制度または5年以下の期間に1回以上の休暇(連続2週間以上)を与える制度を導入し、計画に基づき、その従業員に当該休暇を付与した場合の助成

- 連続1ヶ月以上の休暇制度の導入に対して、30万円
- 5年以下の期間に1回以上の休暇(連続2週間以上)を与える制度を導入に対して、15万円
- 休暇取得者1人につき5万円(20人分を限度)

## (4) 職業能力評価推進給付金

計画に基づき、その従業員に、一定の資格試験等を受けさせた場合の助成

- 受検料等の経費及び受検に要した期間中に支払った賃金の3/4(年間10万円を限度)

## (5) キャリア・コンサルティング推進給付金

計画に基づき、その従業員に、一定のキャリア・コンサルティングを受けさせた場合の助成

- 導入初年度における外部機関への委託費等の1/2(上限額25万円)

## (6) 地域人材高度化能力開発助成金

次の①又は②のいずれかに該当する事業主であって、計画に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせ又は職業能力開発休暇を付与する場合の助成

- ① 地域雇用開発促進法に定める「同意能力開発就職促進地域」内に所在する事業所の事業主であって、当該地域内の求職者を雇い入れた事業主
- ② 地域雇用開発促進法に定める「同意高度技能活用雇用安定地域」内に所在し、人材高度化支援計画の認定を受けた事業主団体を構成する事業主

- 職業訓練に要した費用及び職業能力開発休暇中の教育訓練について事業主が負担した費用の1/3（中小企業1/2）
  - 職業訓練期間中及び職業能力開発休暇期間中に支払った賃金の1/3（中小企業1/2）
- ※ 150日分限度

#### (7) 中小企業雇用創出等能力開発助成金

中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律に基づく改善計画※の認定を受けた認定組合の構成中小企業者又は認定中小企業者であって、計画に基づき、その従業員に職業訓練を受けさせ又は職業能力開発休暇を付与する場合の助成

- ※ 職業に必要な高度な技能及びこれに関する知識を有する者の確保を図るため必要となる職業訓練に関する事項又は新分野進出等に伴い必要となる職業訓練に関する事項を含む計画であって都道府県知事の認定を受けるもの
- 職業訓練に要した費用及び職業能力開発休暇中の教育訓練について事業主が負担した費用の1/2
  - 職業訓練期間中及び職業能力開発休暇期間中に支払った賃金の1/2
- ※ 150日分限度

# 認定職業訓練について

## 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1,380の認定職業訓練施設がある。

## 3 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
- ・ 訓練生数は全国で約210,000人
- ・ 中小企業が共同で訓練施設を運営している場合が多い

## 4 認定職業訓練に対する助成

名 称	助成対象者	助成の要件等	助成者及び助成率
認定訓練助成事業費補助金	運営費	中小企業事業主又はその団体若しくはその連合団体	国 1/3 都道府県 1/3
	施設・設備費	都道府県、市町村、職業訓練法人（中小企業事業主の団体に限る（施設費））等	都道府県が設置する場合 国 1/3 市町村、職業訓練法人が設置する場合 国 1/3 都道府県 1/3
広域団体認定訓練助成金	中小企業事業主の団体（構成員が2以上の都道府県にわたるもの）又はその連合団体	中小企業事業主団体又はその連合団体が共同で行う認定訓練（長期間課程及び短期間課程）の運営に関する経費	全国団体（2万人日以上）の訓練 国 2/3 広域団体（全国団体以外） 国 1/2

# 教育訓練給付制度の概要

## 1 制度の趣旨について

労働者が主体的に能力開発に取り組むことを支援し、雇用の安定等を図るため、労働者が自ら費用を負担して一定の教育訓練を受けた場合に、その教育訓練に要した費用の一部に相当する額を支給するものであること。(制度創設：平成10年12月1日)

## 2 給付の内容について

### (1) 給付対象事由

被保険者又は被保険者であった者が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に支給すること。

(注) 対象となる被保険者等については、通算した被保険者であった期間が3年以上であること。

### (2) 給付額

労働者が負担した費用の4割(上限額20万円)に相当する額

(注) 被保険者期間が5年以上の場合。

被保険者期間が3年以上5年未満の者については、2割(上限10万円)。

### (3) 支給実績

	平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度
支給件数	約15万人	約27万人	約28万人	約38万人	約47万人	(予算額)
支給金額	約132億円	約271億円	約396億円	約684億円	約898億円	約795億円

## 3 講座指定基準の概要について

### (1) 講座の指定について

次の主な指定基準に該当する教育訓練について厚生労働大臣が予め指定するものであること。

- ① 労働者の職業能力の開発及び向上に資する職業に関する教育訓練であって、雇用の安定及び就職の促進を図るために必要な教育訓練と認められるものであること。
- ② 教育訓練の課程が適切に編成され、当該教育訓練の期間及び時間が、当該教育訓練を適正に実施するために通常必要なものと認められるものであること。

### (2) 指定状況

指定講座数 11,117講座(平成16年10月1日現在)

#### 4 講座指定の重点化について

(1) 平成14年4月指定について (22,183講座→20,727講座)

- ① 基礎的・入門的レベル(高校普通課程で修得可能な訓練内容の排除。例：英会話、地理検定等)の講座を排除
- ② 大学・大学院等の講座の指定範囲の拡大
- ③ 支給実績がない講座の再指定不履行
- ④ 趣味的・教養的受講者の排除
- ⑤ 訓練目標の明確化、訓練内容の受講者への明示を義務づけ

(2) 平成14年10月指定について (20,727講座→19,116講座)

- ① 公的職業資格、修士等の取得を訓練目標とする講座を指定
- ② ①に準じて訓練目標が明確であり、訓練効果の客観的な測定が可能である講座を指定

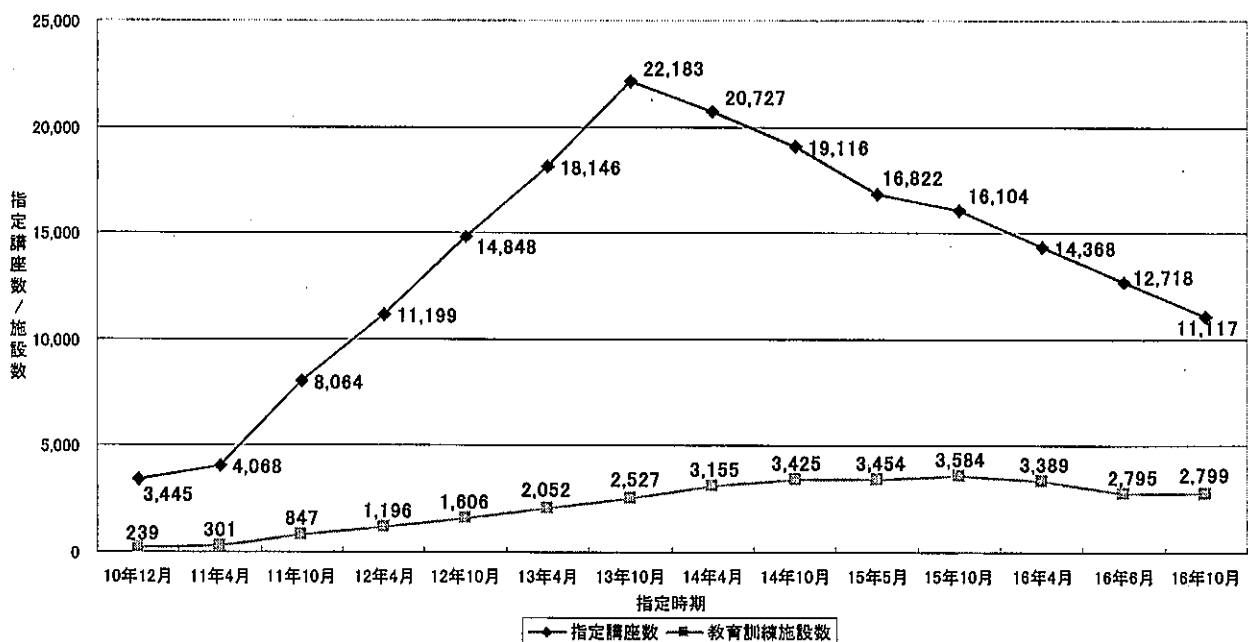
(3) 平成15年4月指定について (19,116講座→16,936講座)

- ① 平成14年4月指定から引き続き基礎的・入門的レベル(OA機器操作技能の指定レベルの引き上げ)の講座を排除

(4) 平成16年4月指定について (16,104講座→14,368講座)

- ① 販売活動の適正化(販売、勧誘、募集活動の適正化を図るための措置を講ずること等)
- ② 受講料設定の適正化(他の同様の訓練に係る費用の水準等からみて適正であること等)
- ③ 教育訓練目標となる資格の受験状況等の把握を行うとともに、その受験状況、結果等教育訓練効果が十分に認められるものを指定

教育訓練給付制度 指定講座数および指定講座を有する施設数



## 高等学校における課程・学科・学年別中途退学者数、中途退学率

○ 中途退学率は定時制高等学校において全般的に高い割合となっているが、特に1年生において高い割合を示している。

	全日制		全日制		全日制		定時制		計	
	普通科		専門学科		総合学科					
	中退者数 (人)	中退率 (%)	中退者数 (人)	中退率 (%)	中退者数 (人)	中退率 (%)	中退者数 (人)	中退率 (%)	中退者数 (人)	中退率 (%)
1年生	23,503	2.7	11,658	3.9	404	3.7	6,821	26.7	42,386	3.5
2年生	14,886	1.7	7,342	2.5	236	2.8	2,625	12.7	25,089	2.1
3年生	4,241	0.5	2,027	0.7	105	1.4	1,374	7.4	7,747	0.6
4年生	0	0.0	0	0.0	0	0.0	497	3.7	497	3.7
単位制	790	1.8	95	1.9	1,611	2.2	3,584	11.3	6,080	4.0
計	43,420	1.6	21,122	2.4	2,356	2.3	14,901	13.6	81,799	2.2

【資料】 公・私立高等学校における中途退学者数等の状況調査  
(文部科学省 平成15年度)



## 専修学校の生徒数に占める中途退学者の割合（平成9年度）

○ 中退率は、工業系、商業実務系で高く、全体では約6.9%となっている。

	工業	農業	医療	衛生	教育・社会	商業実務	服飾・家政	文化・教養	計
生徒数(人)	155,428	3,072	188,786	60,799	55,667	114,403	40,687	137,291	756,133
中途退学者数(人)	18,875	209	4,127	4,343	1,450	11,430	2,609	8,807	51,850
中退率	12.1%	6.8%	2.2%	7.1%	2.6%	10.0%	6.4%	6.4%	6.9%

平成9年度 専修学校に関する実態調査

注1: 生徒数は、高等課程、専門課程、一般課程の全生徒数の合計である。

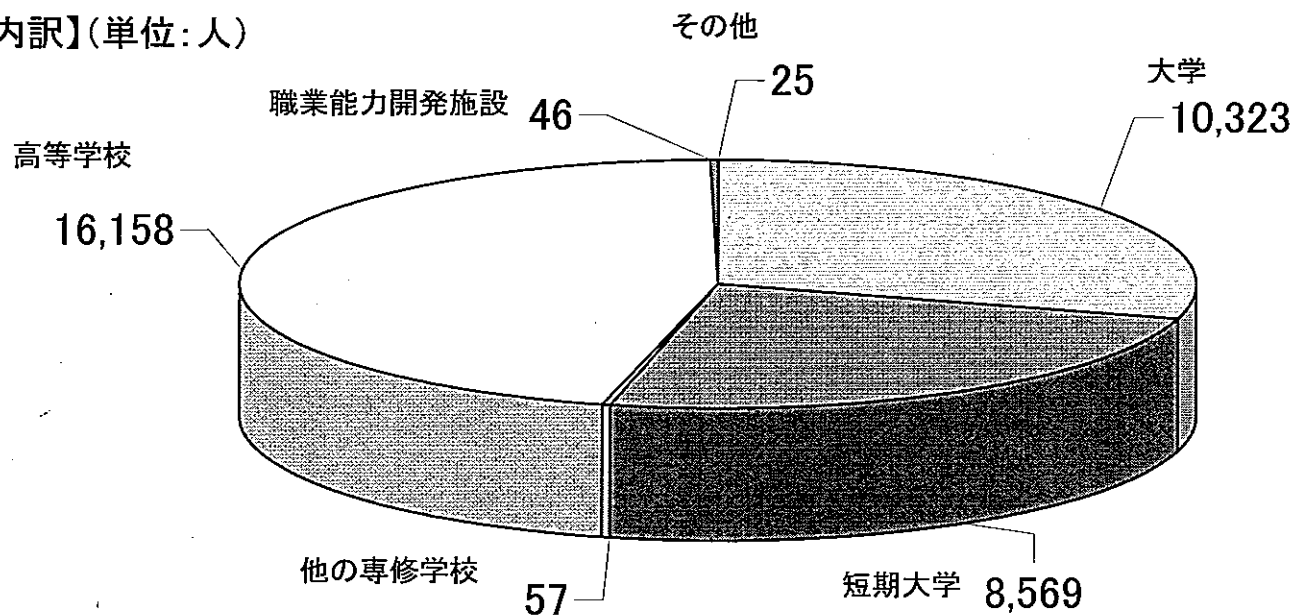
注2: 中退率 = 中途退学者数 / 生徒数

専修学校において他の学校に在学している者の数

- 専修学校在学者数の4.7%の者が他の学校に在学している。
- 他の学校に在学している者のうち、「高等学校」、「大学」、「短期大学」の順で割合が高い。

専修学校在学者数:756,133人  
他の学校に在学している者の数:35,178人

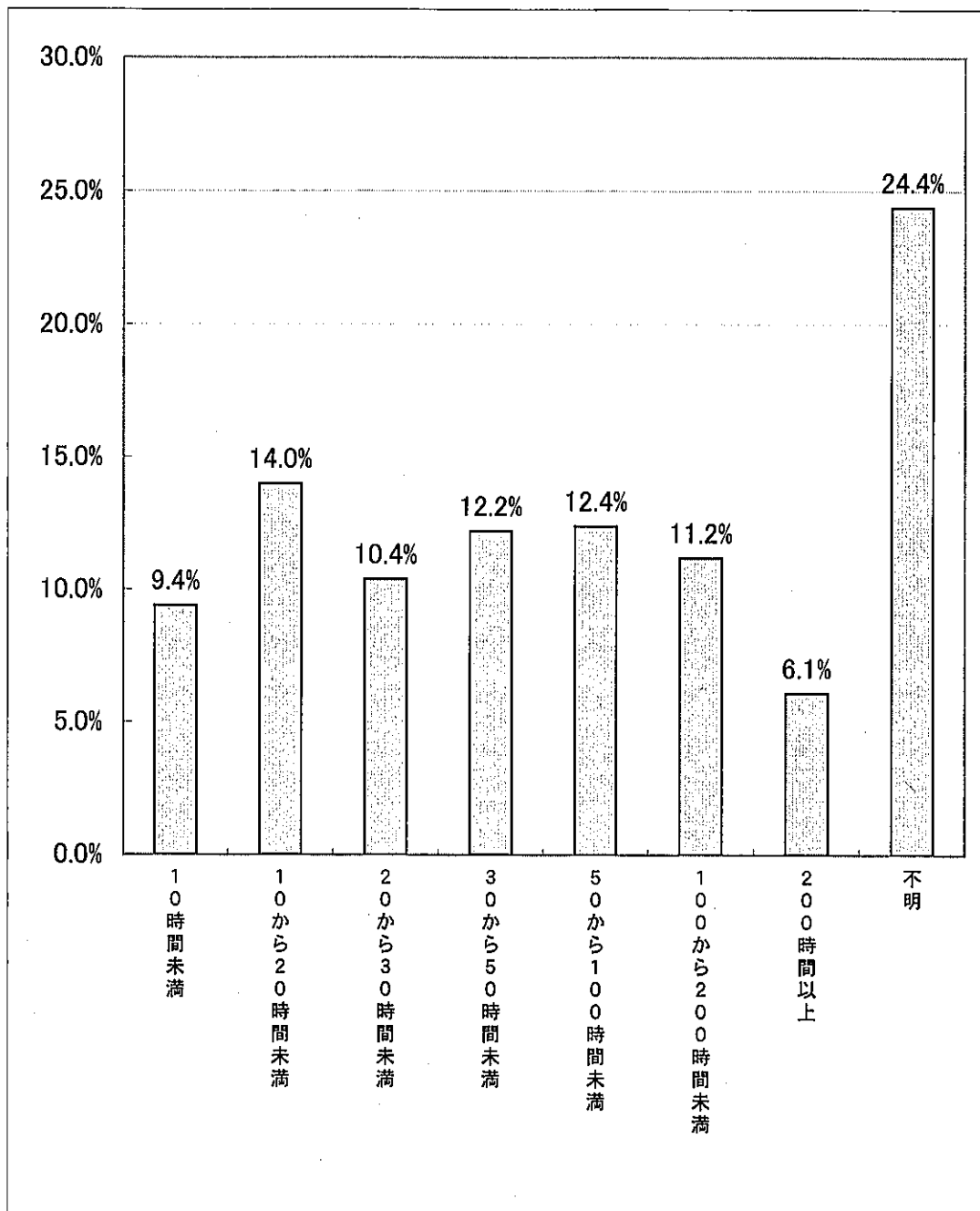
【内訳】(単位:人)



【資料】平成9年度専修学校に関する実態調査(文部省 平成9年)

## 自己啓発の総延べ受講時間数

- 自己啓発の受講時間数については、「10時間から20時間未満」の割合が一番高いが、どの時間数も概ね10%以上を示している。



注) この資料中、「自己啓発」とあるのは、「職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動(職業に関係のない趣味、娯楽、スポーツ、健康増進等のためのものは含まない。)」をいう。

(資料)厚生労働省委託「能力開発基本調査報告書」(平成15年度 三井情報開発株式会社 総合研究所)