

職業能力開発の現況等について

目 次

1. 職業能力開発施策の概要について

- 職業能力開発促進法の体系における関係者の責務
- 職業能力開発施策の概要
- 労働市場の5つのインフラ整備
- 公共職業能力開発施設の種類
- 職業訓練の種類
- キャリア形成促進助成金の概要
- 教育訓練給付制度の概要
- キャリア・コンサルティングについて
- 職業能力評価制度の推進
- 職業能力開発分野における国際協力
- 2007年ユニバーサル技能五輪国際大会の概要
- 平成17年度職業能力開発局重点施策と予算の概要について

2. 労働市場を取り巻く状況について

- 総人口の動向
- 生産年齢人口の動向
- 労働力人口の動向
- 団塊の世代の高齢化
- 完全失業率と有効求人倍率
- フリーターの状況
- 若年無業者の増加

3. 職業能力開発の現況について

(1) 企業における職業能力開発等の現況について

- 労働費用に占める教育訓練費の割合
- 重視する経営課題

- 教育訓練の実施状況
- 従業員への能力開発に対する課題
- 求められる人材能力の確保方法
- 能力開発の責任主体の方針
- 教育訓練休暇制度を採用している企業割合

(2) 個人の職業能力開発に対する意識等について

- 職業生活の設計
- 能力開発を行う上で障害となること
- 自己啓発の目的
- 従業員に対する支援状況
- 自己啓発にあたっての問題点

4. 職業能力開発行政に係る指摘事項

5. 職業能力開発に係る提言

1. 職業能力開発施策の概要について

現行の職業能力開発促進法の体系における関係者の責務

1. 事業主の責務

(職業能力開発促進法第4条第1項等)

(労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針)

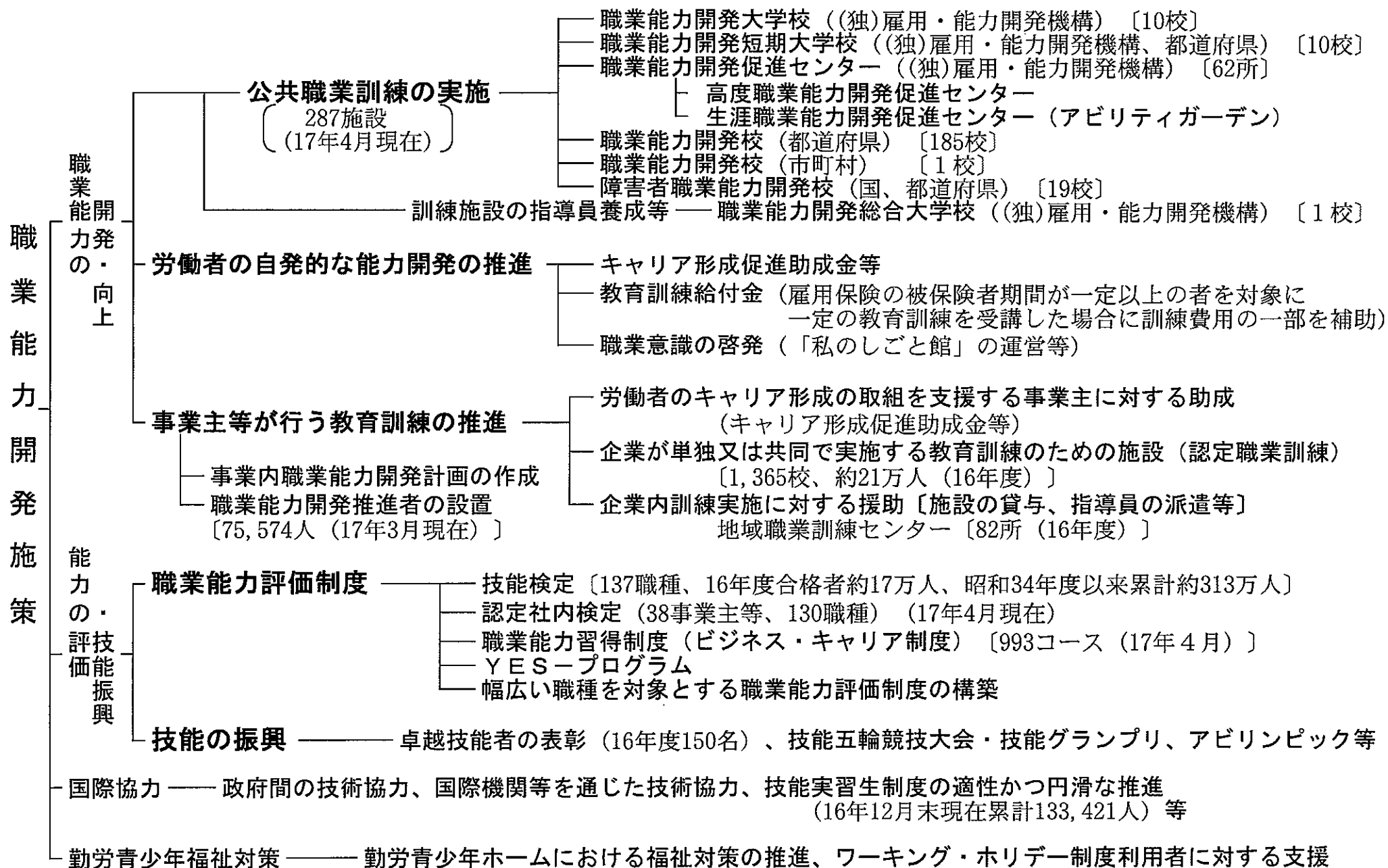
事業主が講ずる措置		根拠
事業主主導	① 職業訓練の実施（OJT、Off-JT） ② 職業に関する教育訓練や、職業能力検定を受けさせる措置	法律
労働者の自発的な取組への援助	③ 労働者の自発的な職業能力開発に対する援助 ○ 業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関する情報の提供、相談その他の援助 ○ 労働者の配置その他の雇用管理についての配慮 ○ 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の休暇の付与 ○ 始業及び終業の時刻の変更その他職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するための必要な措置	

※網掛け部分は、平成13年法改正時に追加した事項

2. 国及び都道府県の責務（職業能力開発促進法第4条第2項等）

- ①事業主の取組（労働者の自発的な能力開発を支援する取組も含む。）を支援 [キャリア形成促進助成金、認定訓練校制度]
- ②求職者等に対する職業訓練の実施 [離職者訓練、障害者訓練]
- ③事業主及び事業主団体が実施する職業訓練の補完 [在職者訓練、学卒訓練]
- ④労働者の自発的な職業能力開発の援助 [教育訓練給付金]
- ⑤技能検定の円滑な実施 [技能検定制度]

職業能力開発施策の概要



- 労働移動が活発化する中で、雇用の安定を図るためには、労働者や企業が労働市場に係る適切な情報を入手でき、労働者の職業能力を確認しつつ、その職業生活設計に即して教育訓練を受け、キャリア形成を図ることができるようにすることが必要。
- このためには、労働市場を有効に機能させる必要があり、そのためのインフラストラクチャーとして、次の5つのシステムを構築していくことが不可欠。
- こうしたシステムの構築を通して、労働市場を機能させ、円滑な再就職の促進や労働力需給のミスマッチの解消等雇用の安定を図る。

労働力需給調整機能の強化

- ・ 求職者等による民間機関の利用促進を図る官民連携した雇用情報システムである「しごと情報ネット」の構築
- ・ 民間教育機関に対する民間職業紹介事業制度の周知・広報
- ・ 紹介予定派遣の積極的活用

キャリア形成の促進のための支援システムの整備

- ・ キャリア・コンサルティング技法の開発
- ・ キャリア形成に係る情報提供、相談等のための推進拠点の整備
- ・ キャリア形成支援を担う人材育成
- ・ 企業内におけるキャリア形成支援を推進するための情報提供、相談、助成金の支給等

職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化

- ・ 職業に関する基本的な情報、人材ニーズの動向情報
- ・ 教育訓練コースに係る情報
- ・ 能力評価に係る情報等の各情報について収集・整理及び企業や個人への効果的な提供システムの構築

労働市場の5つのインフラ整備

職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備

- ・ 民間委託を活用した技能検定制度の拡充、整備
- ・ ホワイトカラーを含む適正な能力評価基準の設定
- ・ 実践的な職業能力評価手法の確立
- ・ 職業能力評価制度の適切な活用の促進

能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保

- ・ 民間における新たな教育訓練コースの設定の促進
- ・ 教育訓練給付制度に係る適切な講座指定等による大学、大学院等高度な内容の教育訓練の確保
- ・ 民間における教育訓練の質の確保・向上
- ・ ニーズ把握、政策評価を通じた公共職業訓練の効果的実施

公共職業能力開発施設の種類

(平成17年4月1日現在)

1 公共職業能力開発施設等数	288校
うち国（雇用・能力開発機構）立	82校
職業能力開発総合大学校	1校
都道府県立	185校
市立	1校
障害者職業能力開発校	19校

2 公共職業能力開発施設内訳

区 分	職 業 訓 練 の 種 類	設 置 主 体	施設数
職業能力開発大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程） 専門課程修了者等に対する高度で専門的かつ応用的な職業訓練を実施（応用課程）	雇用・能力開発機構	10
職業能力開発短期大学校	高卒者等に対する高度な職業訓練を実施（専門課程）	雇用・能力開発機構 都道府県	19
職業能力開発促進センター	離職者及び在職者に対する短期間の職業訓練を実施	雇用・能力開発機構	62
生涯職業能力開発促進センター（アビリティガーデン）	ホワイトカラーに対する先導的・モデル的な職業訓練コースの開発と実施	雇用・能力開発機構	(1)
高度職業能力開発促進センター	中堅技術者等を対象としたハイテク関連の高度な職業訓練を実施	雇用・能力開発機構	(1)
職業能力開発校	中卒・高卒者等、離職者及び在職者に対する職業訓練を実施	都道府県 市町村	185 1
障害者職業能力開発校	障害者の能力、適性等に応じた職業訓練を実施	国（注） 都道府県	13 6
職業能力開発総合大学校	職業訓練を担当する指導員の養成、職業能力の開発及び高度な職業訓練を総合的に実施	雇用・能力開発機構	1

() 内は内数

(注)：運営は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（2）及び都道府県（11）に委託している。

職業訓練の種類

① 職業訓練の種類

職業訓練の種類	訓練課程	訓練の概要	訓練期間及び総訓練時間	職業能力開発施設
普通職業訓練	普通課程	中卒者等又は高卒者等に対して、将来多様な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	高卒者等 1 年 総訓練時間 1,400 時間以上 中卒者等 2 年 総訓練時間 2,800 時間以上 1 年につき概ね 1,400 時間	職業能力開発校
	短期課程	在職労働者、離転職者等に対して、職業に必要な技能（高度の技能を除く。）・知識を習得させるための短期間の課程	6 月以下 総訓練時間 12 時間以上 ただし、管理監督者コースにあっては、10 時間以上	職業能力開発校 職業能力開発促進センター 職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校 職業能力開発総合大学校
高度職業訓練	専門課程	高卒者等に対して、将来職業に必要な高度の技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	高卒者等 2 年 総訓練時間 2,800 時間以上 1 年につき概ね 1,400 時間	職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校 職業能力開発総合大学校
	応用課程	専門課程修了者等に対して、将来職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を有する労働者となるために必要な基礎的な技能・知識を習得させるための長期間の課程	専門課程修了者等 2 年 総訓練時間 2,800 時間以上 1 年につき概ね 1,400 時間	職業能力開発大学校 職業能力開発総合大学校
	専門短期課程	在職労働者等に対し、職業に必要な高度の技能・知識を習得させるための短期間の課程	6 月以下 総訓練時間 12 時間以上	職業能力開発短期大学校 職業能力開発大学校 職業能力開発促進センター 職業能力開発総合大学校
	応用短期課程	在職労働者等に対し、職業に必要な高度で専門的かつ応用的な技能・知識を習得させるための短期間の課程	1 年以下 総訓練時間 60 時間以上	職業能力開発大学校 職業能力開発総合大学校

② 指導員訓練

指導員訓練	長期課程	主として高等学校卒業者を対象に職業訓練指導員を養成するための課程	高卒等 4 年	職業能力開発総合大学校
	専門課程	職業訓練指導員や職業訓練指導員免許所持者を対象に職業訓練指導員免許を追加して取得させるための課程	6 月又は 1 年	
	研究課程	高度の専門知識・技能に加え優れた研究能力を備えた職業訓練指導員を養成するための課程	長期課程修了者等 2 年	
	応用研究課程	高度の専門知識・技能に加え優れた応用力・研究開発能力を備えた職業訓練指導員を養成するための課程	研究課程修了者等 1 年	
	研修課程	職業訓練指導員の資質向上のための課程	12 時間以上	

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、対象若年末就職者を雇用して、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 $1/4 \rightarrow 1/3$ (中小企業 $1/3 \rightarrow 1/2$)
- 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)

	14年度	15年度	16年度	17年度（予算）
件数（人）	192,119	353,918	377,689	280,857
金額（千円）	2,516,865	5,701,984	6,011,177	7,366,093

（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

	14年度	15年度	16年度	17年度（予算）
件数（人）	116	276	231	255
金額（千円）	1,978	15,074	22,144	16,594

（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）

	14年度	15年度	16年度	17年度（予算）
件数（人）	12	15	18	18
金額（千円）	8,589	6,830	4,800	2,860

（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）

	14年度	15年度	16年度	17年度（予算）
件数（人）	2,122	5,212	6,768	5,212
金額（千円）	24,783	62,917	74,670	69,208

(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、次のいずれかの一定のキャリア・コンサルティングを受けさせた場合の助成（それぞれ各事業所一回限り）

- 外部機関への委託費等の1/2（上限額50万円）
- 一定の要件に該当するキャリア・コンサルタントを企業に配置してキャリア・コンサルティングを実施した場合 15万円

	14年度	15年度	16年度	17年度（予算）
件数（件）	13	14	10	373
金額（千円）	2,890	3,273	1,997	33,925

(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

	14年度	15年度	16年度	17年度（予算）
件数（人）	29,852	4,007	5,311	6,664
金額（千円）	702,818	112,282	95,511	140,841

(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

	14年度	15年度	16年度	17年度（予算）
件数（人）	16,203	7,754	5,596	3,847
金額（千円）	553,307	236,720	229,776	109,600

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12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度
支給件数	約27万人	約28万人	約38万人	約47万人	(予算額)	(予算額)
支給金額	約271億円	約396億円	約684億円	約898億円	約795億円	約286億円

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 9,487講座（平成17年4月1日現在）

4 講座指定の重点化について

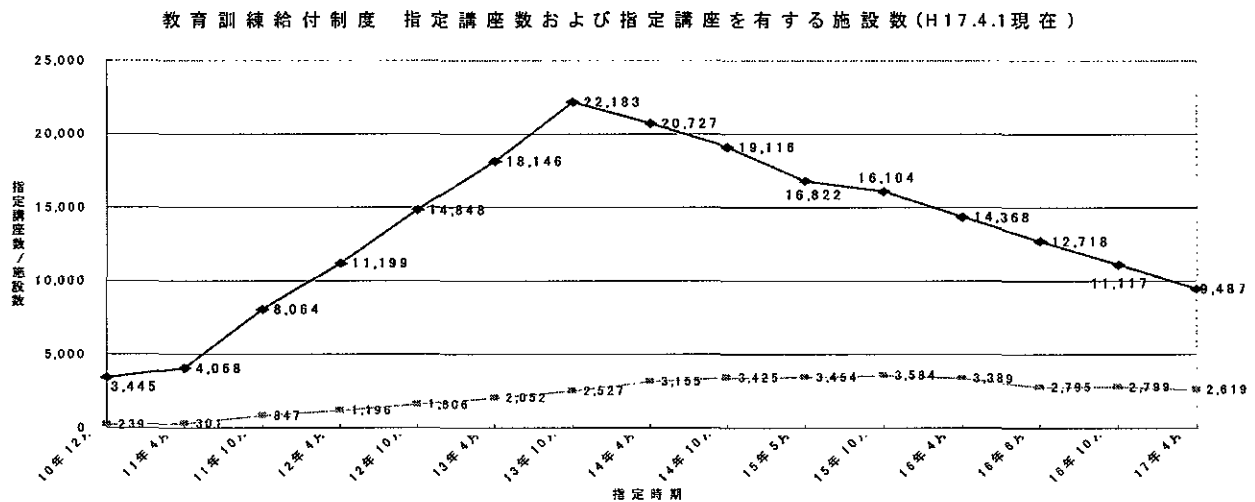
(1) 平成14年4月指定分より、

- 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月指定より、
- 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月指定より、
- 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
- 等、講座指定の重点化を図ってきた。

さらに、平成15年11月1日に指定基準を改正し、

- ① 販売活動の適正化（指定講座にかかる販売、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等、さらなる講座指定の重点化及び制度の適正な運営に係る措置を講じている。



キャリア・コンサルティングについて

<定義：キャリア・コンサルティングとは>

労働者が、その適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて実施される相談。（第7次職業能力開発基本計画より）

労働者が効果的・効率的に職業能力開発に取り組むためには、

- ・ どのような職業生活設計を行うか（どのような希望を有しているのか）
- ・ 業務に必要な職業能力は何か。
- ・ どのような適性、職業能力を有しているのか
- ・ どのような教育訓練講座、職業能力評価手法があるのか。
- ・ 労働市場の状況はどうなっているのか。

…等々、様々な知識が必要。

しかし、個々の労働者が自ら適切にこれらを把握するのは困難



労働者が、専門家（キャリア・コンサルタント）に、職業能力開発に関する相談（キャリア・コンサルティング）を受ける機会を確保することが必要

<キャリア・コンサルティングの推進のための施策及びその実績>

① キャリア・コンサルタントの養成

平成14年度から5年間で官民合わせて5万人の養成を目標

- 公的養成（職業能力開発大学校等）：毎年約1100名
- 民間団体が実施する試験をキャリア形成促進助成金の対象試験として指定
- 民間教育訓練機関の養成講座を教育訓練給付の対象講座として指定

② 公的機関での活用（ハローワーク、キャリア形成支援コーナー等）

- ハローワーク等に配置し、相談を受け付ける。
- （独）雇用・能力開発機構のキャリア形成支援コーナーに配置し、相談を受け付ける。

<実績>

相談件数：1,195,040 件（平成16年度）

キャリア形成支援コーナー（都道府県センター）	： 486,319 件
キャリア形成相談コーナー（公共職業安定所）等	： 708,721 件