

第 7 次職業能力開発基本計画の評価について

1 第 7 次基本計画の基本的な考え方等

- 平成 13 年度から平成 17 年度までを計画期間とする第 7 次職業能力開発基本計画（以下「第 7 次計画」という。）は、「近年の IT 等の技術革新の進展、産業構造の変化、労働者の就業意識・就業形態の多様化等に伴う労働移動の増加、職業能力のミスマッチの拡大等に的確に対応するためには、我が国の労働市場の整備を着実に進める必要があり、労働力需給調整機能の充実強化に加え、職業能力開発施策においても、労働者個々人のキャリア形成支援、適正な職業能力評価の推進のためのシステム整備を始めとした総合的かつ体系的な対応が不可欠」であるという考え方に立って策定されたものである。
- 具体的には、労働者が自ら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には、労働市場を有効に機能させることが必要であるため、そのインフラストラクチャーとして以下の 5 つのシステムを構築していくことが不可欠であるとしている。
 - ① キャリア形成の促進のための支援システムの整備
 - ② 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化
 - ③ 職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備
 - ④ 能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保
 - ⑤ 労働力需給調整機能の強化
- 厚生労働省としては、第 7 次計画に示された上記の労働市場の 5 つのインフラ整備を基軸として、その後の職業能力開発を取り巻く情勢の変化も踏まえつつ、関連施策を推進しているところであるが、現時点において、その実施状況を評価すれば次の通りである。

2 労働市場の 5 つのインフラ整備の評価について

① キャリア形成の促進のための支援システムの整備

- この点については、具体的には、
 - ・ キャリア・コンサルティングの専門家の養成、

- ・ キャリア・コンサルティング技法の開発・普及、
- ・ キャリア形成に関する情報の収集、整理・普及、
- ・ 求職者等に対するキャリア・コンサルティングの実施、
- ・ 事業主による労働者に対するキャリア・コンサルティング等の相談・援助の促進・支援

等を実施してきたところである。

- これらの施策については、これまでの間に、専門家としてのキャリア・コンサルタントが約 28,000 人養成されたほか、キャリア・コンサルティング関係の調査研究の実施、「私のしごと館」におけるキャリア形成に係る職業情報の提供、キャリア形成促進助成金の活用等により、着実に進められてきているものと考えている。
- しかしながら、グローバル化に伴う企業間競争の激化や労働者の意識やニーズの多様化など人材育成システムをめぐる構造的な変化が進行している状況を踏まえ、現行の施策についても必要な見直しを図っていくことが必要であると考えられる。
- 例えば、キャリア・コンサルティング体制の整備については、民間機関も活用しつつ、キャリア・コンサルタントの養成を図っており、量的には一定の成果を挙げていると言えるが、質的な面では、なお向上が求められる。さらに、企業内におけるキャリア・コンサルティングの普及・促進は、必ずしも十分とは言えない状況である。
このため、キャリア・コンサルタントの質的確保については、キャリア・コンサルタントの能力要件についての見直しや、スーパーバイザーによるキャリア・コンサルタントに対する指導体制を整備していくとともに、企業におけるキャリア・コンサルティングの導入・活用事例を各企業へ情報提供することにより、キャリア・コンサルティングの普及・促進を図っていくべきではないか。

② 職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化

- この点については、具体的には、インターネットの活用等による職業能力開発に関する情報(人材ニーズの動向、訓練コース、能力評価に関する情報等)の提供等の施策を進めてきたところである。
- こうした施策については、これまでの間に「能力開発基本調査」や「企

業が求める人材の能力等に関する調査」等により、職業能力開発関連情報に関する総合的な提供体制の整備を図っているほか、教育訓練給付の支給対象となる講座に関する情報を提供するための教育訓練講座システムの運用、ビジネスキャリア制度の推進、「私のしごと館」による様々な職業情報の提供等が着実に進められてきているものと考えている。

○ しかしながら、①で見たように労働者個人が主体となって、キャリア形成・職業能力開発を進める必要性が高まっている状況にかんがみれば、職業能力開発に関する情報収集・提供体制について、その実施状況及び実績や、予算や政策目標との関係等を踏まえつつ、今後さらに充実していくことが求められるものと考えている。

○ 例えば、能力開発全般に係る情報の収集・分析、提供体制等の整備については、これまで産業・業種ごと、職種ごとの統計的な情報の収集・分析を行ってきたところであるが、例えば、労働者及び企業にとってより活用が容易となるよう、必要とされる職業能力についての情報をより詳細に収集するなど、より一層の展開を考慮する余地があるのではないかと。

また、情報の提供体制については、今後、収集・分析を行った職業能力開発に係る情報等を提供するサイトである「キャリア情報ナビ」の運用が始まる予定であるため、これが有効活用されるよう努めるべきではないかと。

○ また、「私のしごと館」については、平成 15 年 10 月の本格稼働から平成 17 年 8 月末までに 68 万人を超える来館があり、同時に、利用者の 8 割以上から「様々な職業に関心を持つようになった」等の高評価を得ているが、厳しい財政事情等を踏まえ、今後、更なる運営の効率化による経費削減や、展示・体験事業の魅力を高めることなどを通じた自己収入の拡大が必要ではないかと。

③ 職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備

- この点については、具体的には、
- ・ 民間機関への技能検定の試験業務の委託の拡大、
 - ・ 技能検定職種の拡大及び見直し、
 - ・ 職種間・業種間共通の職業能力評価基準の整備、
 - ・ ホワイトカラーの職業能力評価基準の確立

等の施策を進めてきたところである。

- これらの施策については、これまでの間に、民間の指定試験機関数は2団体から7団体へと増加するとともに、技能検定職種についても新設と見直しを行い、133業種から137業種へと拡大したところである。また、平成14年度からは業種別の職業能力評価基準を順次作成中であるとともに、事務系の職業能力評価基準についても策定する等着実に進められてきていると考えている。

- しかしながら、企業を取り巻く環境変化の中で、長期の安定した雇用を前提として職業能力開発を行うことは、一層難しさを増している。
このため、個人にとっては、これまで以上に職業能力を身につけ、自らの能力を把握し、積極的に企業に提示していくこと、また、企業にとっては、これまで以上に労働者の職業能力を把握、評価し、企業の生産性等を高めていくことが必要になってきている。

- このため、例えば、能力評価制度の整備については、技能検定制度に関し、民間機関への技能検定の試験業務の委託の拡大、技能検定職種の拡大及び見直しを図ってきたところであるが、労働移動が活発化する中で、これらにおいてカバーされていない部分について、一層の能力評価制度の整備が求められているため、今後とも充実していくことが必要ではないか。
また、職業能力評価制度の構築に関しては、幅広い職種を対象とするために、現在、経理・人事等の事務系職務や、電気機械器具製造業、自動車製造業等17業種について策定されたところである。しかし、まだ十分な職種数ではないことから、引き続き、幅広い職種について策定を進め、一層の普及促進を図るとともに、策定した職業能力評価基準の企業、業界団体による活用状況の把握及び検証を踏まえた上で、職業能力評価基準のメンテナンスを適宜行うことによりニーズに応じた職業能力評価基準としていくべきではないか。

④ 能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保

- この点については、具体的には、
 - ・ 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、

- ・ 認定職業訓練の見直し及び支援、
 - ・ 公共職業訓練における IT 分野・ホワイトカラー向け職業訓練の充実等訓練コースの機動的な新設及び見直し等の施策に努めてきたところである。
- これらの施策については、これまでの間に、
- ・ 教育訓練給付制度における大学・大学院の講座の指定は、期間中に 363 講座(平成 13 年 4 月)から 436 講座(平成 17 年 4 月)に増加したこと、
 - ・ 民間教育訓練機関への委託訓練について就職率に応じた委託費の支給を実施することとしたこと、
 - ・ 雇用・能力開発機構において実施する公共職業訓練について中期目標期間中に達成すべき目標就職率を定めるとともに、コース単位等でも目標就職率を設定の上、業務推進をすることとしたこと、
 - ・ 認定職業訓練については日本版デュアルシステムを導入することとしたこと、
- 等により、その整備が着実に進められていると考えている。
- しかしながら、今後も、産業構造の変化とともに、就業形態の多様化の傾向も続き、職業能力のミスマッチの解消が一層求められること等を踏まえれば、職業能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保について、これまで実施してきた施策の実施状況及び実績や、その予算や政策目標との関係等を踏まえつつ、必要な施策を展開していくことが求められている。
- このため、例えば、認定職業訓練に関し、職業訓練の体制が脆弱な中小企業を中心に活用されている状況にあるが、これまでの長期にわたった景気低迷等を背景に、長期間課程の訓練生数が減少傾向にあり、今後とも、時代に即した見直しを行う必要があるのではないかと。
- また、公共職業訓練の訓練コースについては、従来から人材ニーズに応じた訓練コースの見直しを行ってきているところであるが、今後ともよりニーズを的確に反映することができるように努めていく必要があるのではないかと。
- さらに、教育訓練給付制度の講座指定については、大学・大学院の指定講座の割合を増加させるなど、質の高い教育訓練の確保に努めてきているところであるが、今後とも受講者のニーズ等を踏まえつつ、質の高

い教育訓練の確保に努めていく必要があるのではないか。

⑤ 労働力需給調整機能の強化

○ この点については、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等の施策に努めてきたところである。

○ 「しごと情報ネット」については、運用開始から5年を迎え、参加機関数は約5,300機関、求人情報件数は約78万件、一日あたりのアクセス件数はPC版と携帯版を併せて、100万件を超える状況である。

民間教育機関に対する民間職業紹介事業制度の周知・広報については、民間教育機関が委託訓練受講者を対象に職業紹介事業を実施することについて、職業紹介事業制度の周知・広報を行いつつ督促し、その意向があることを確認した場合には、都道府県労働局等から職業紹介事業の迅速かつ円滑な許可手続きについての助言等を行っている。

紹介予定派遣については、平成16年3月1日施行の改正労働者派遣法等により、法律上の位置付けを明確にし、派遣労働者の採用内定等を可能とする見直しを行い、その内容について周知を行ってきたところである。

○ これらの施策は、職業安定行政の施策であるが、今後とも、労働力需給のミスマッチを解消するためには、労働者の職業生活設計に即した職業能力開発と、その能力に応じた雇用機会の確保が不可欠である。

このため、今後とも、職業能力開発に係る行政分野と職業安定行政に係る行政分野とは連携を図りつつ、行われていくべきものと考えられる。

3 今後踏まえるべき点について

これまでみたような状況のほか、労働者及び企業を取り巻く環境等が大きく変化してきていることにかんがみ、その状況に応じた目標設定や予算の投入の在り方の見直しを行うことなどにより、職業能力開発に関する諸事業の見直しを行っていくべきであると考えられる。

併せて、これまで実施してきた施策が必ずしも国民に浸透していないといった意見があることも踏まえ、どのような公的サービスがどこにあるのかといった基本的な情報が、対象者に対して施策のまとめりとともにきちんと行き渡るよう、関連分野の民間の専門家のネットワークやノウハウを十分活かした広報活動に取り組むことも不可欠であると考えられる。

第7次職業能力開発基本計画のフォローアップ

基本的施策	主な進捗状況
<p>1 雇用の安定・拡大のための職業能力開発施策の枠組みの構築</p> <p>(1) キャリア形成支援システムの整備</p> <p>○キャリアシートの開発・普及</p> <p>○キャリア・コンサルティングの専門家の養成</p> <p>○キャリア・コンサルティング技法の開発・普及</p> <p>○キャリア形成に関する情報の収集、整理・提供</p> <p>○求職者等に対するキャリア・コンサルティングの実施</p>	<p>○キャリアシートの開発(H12)</p> <p>○官民相まったキャリア・コンサルタントの養成の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア形成促進助成金(職業能力評価推進給付金)の活用等を通じた民間養成の推進 ・職業能力開発大学校等における公的養成[修了者数:3,187人(H14～H16)] ・官民合わせた累積養成数:約27,829人(H13～16) <p>○キャリア・コンサルティング関係の調査研究の実施(H13～H16)</p> <p>○中小企業における労働者のキャリア形成支援のあり方に関する調査の実施(H16)</p> <p>○教育訓練講座検索システムの運用[アクセス件数:5,103,043件(H13～H16)]</p> <p>○「私のしごと館」におけるキャリア形成に係る職業情報の提供</p> <p style="padding-left: 20px;">[ジョブジョブワールドアクセス件数:2,032,390件(H14～H16)]</p> <p>○公共職業安定所(ハローワーク)等において、労働者・求職者等に対するキャリア形成に関する相談等を能力開発支援アドバイザーが実施</p> <p style="padding-left: 20px;">[能力開発支援アドバイザー配置数:(独)雇用・能力開発機構都道府県センター:307人(H13)]</p>

<p>○職業能力開発に係るサービス提供窓口のワンストップ化・利用手続の簡素化</p> <p>○キャリア・コンサルティング等のサービス提供に関し、職業紹介機関、地方公共団体等との連携</p> <p>○キャリア・コンサルティングの専門家の養成の在り方の検討</p> <p>○事業主による労働者に対するキャリア・コンサルティング等の相談・援助の促進・支援</p>	<p>→304人(H16)、ハローワーク:697人(H14)→494人(H16)、ジョブカフェ:100人(H16)[相談件数:3,708,747件(H13.10~H16)]</p> <p>○職業能力開発情報を総合的・体系的に提供する体制の整備(H13~)</p> <p>○ハローワークにキャリア形成相談コーナーを設置し、能力開発支援アドバイザーがキャリア・コンサルティング等を実施(H14~)[配置数:697人(H14)→494人(H16)]</p> <p>○キャリア・コンサルティング関係の調査研究の実施(H13~H16)[再掲]</p> <p>○キャリア形成促進助成金の活用(H13.10創設)</p> <p>[支給実績(単位:百万円)]</p> <table border="1" data-bbox="999 746 1973 1209"> <thead> <tr> <th></th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> <th>16年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>訓練給付金</td> <td>2,517</td> <td>5,702</td> <td>6,011</td> </tr> <tr> <td>職業能力開発休暇給付金</td> <td>2</td> <td>15</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>長期教育訓練休暇制度導入奨励金</td> <td>9</td> <td>7</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>職業能力評価推進給付金</td> <td>25</td> <td>63</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>キャリア・コンサルティング推進給付金</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>地域人材高度化能力開発助成金</td> <td>703</td> <td>112</td> <td>96</td> </tr> <tr> <td>中小企業雇用創出等能力開発助成金</td> <td>553</td> <td>237</td> <td>230</td> </tr> </tbody> </table>		14年度	15年度	16年度	訓練給付金	2,517	5,702	6,011	職業能力開発休暇給付金	2	15	22	長期教育訓練休暇制度導入奨励金	9	7	5	職業能力評価推進給付金	25	63	75	キャリア・コンサルティング推進給付金	3	3	2	地域人材高度化能力開発助成金	703	112	96	中小企業雇用創出等能力開発助成金	553	237	230
	14年度	15年度	16年度																														
訓練給付金	2,517	5,702	6,011																														
職業能力開発休暇給付金	2	15	22																														
長期教育訓練休暇制度導入奨励金	9	7	5																														
職業能力評価推進給付金	25	63	75																														
キャリア・コンサルティング推進給付金	3	3	2																														
地域人材高度化能力開発助成金	703	112	96																														
中小企業雇用創出等能力開発助成金	553	237	230																														

	[支給件数]			
		14年度	15年度	16年度
	訓練給付金(人)	192,119	353,918	377,689
	職業能力開発休暇給付金(人)	116	276	231
	長期教育訓練休暇制度導入奨励金(人)	12	15	18
	職業能力評価推進給付金(人)	2,122	5,212	6,768
	キャリア・コンサルティング推進給付金(件)	13	14	10
	地域人材高度化能力開発助成金(人)	29,852	4,007	5,311
	中小企業雇用創出等能力開発助成金(人)	16,203	7,754	5,596
○職業能力開発推進者への研修の実施等により、事業主によるキャリア・コンサルティングの実施の促進	○職業能力開発推進者講習(導入レベルのキャリア・コンサルティング)の実施 (H16より本格実施)[受講者:2,134人(H16)]			
○有給教育訓練休暇等の付与、労働時間面での配慮等労働者の自発的なキャリア形成のための環境整備の推進	○キャリア形成促進助成金の活用(H13～)[再掲]			
(2)職業能力開発に関する情報の収集、整理及び提供の体制の充実強化				
○インターネット等の活用による職業能力開発に関する情報の提供(職業情報・人材ニーズの動向に関する情報、訓練コースに関する情報、職業	○職業能力を取り巻く環境と効果に関する調査研究の実施(H13)			

<p>能力評価に関する情報の収集、整理及び提供のための体制の充実強化、情報提供システムの構築)</p>	<p>○職業能力開発関連情報に関する総合的な調査研究の実施(H14,H15)</p> <p>○教育訓練講座検索システムの運用[再掲]</p> <p>○「私のしごと館」におけるキャリア形成に係る職業情報の提供[再掲]</p> <p>○ビジネス・キャリア制度の推進</p> <table border="1" data-bbox="990 459 1971 865"> <tr> <td>認定講座数</td> <td>993 講座(H17.4)</td> </tr> <tr> <td>受講者数</td> <td>203,469 人(H13 ~H16)</td> </tr> <tr> <td>修了認定試験受験者数</td> <td>90,718 人(H13~H16)</td> </tr> <tr> <td>修了認定試験合格者数</td> <td>48,677 人(H13~H16)</td> </tr> <tr> <td>ホワイトカラー職務能力評価試験(修了認定試験の上級試験)受験者数</td> <td>2,601 人(H14~H16)</td> </tr> <tr> <td>ホワイトカラー職務能力評価試験合格者数</td> <td>677 名(H14~H16)</td> </tr> </table>	認定講座数	993 講座(H17.4)	受講者数	203,469 人(H13 ~H16)	修了認定試験受験者数	90,718 人(H13~H16)	修了認定試験合格者数	48,677 人(H13~H16)	ホワイトカラー職務能力評価試験(修了認定試験の上級試験)受験者数	2,601 人(H14~H16)	ホワイトカラー職務能力評価試験合格者数	677 名(H14~H16)
認定講座数	993 講座(H17.4)												
受講者数	203,469 人(H13 ~H16)												
修了認定試験受験者数	90,718 人(H13~H16)												
修了認定試験合格者数	48,677 人(H13~H16)												
ホワイトカラー職務能力評価試験(修了認定試験の上級試験)受験者数	2,601 人(H14~H16)												
ホワイトカラー職務能力評価試験合格者数	677 名(H14~H16)												
<p>○「私のしごと館」の開設の推進、及び体系的・継続的な職業情報の収集、整理・提供</p>	<p>○総合的職業能力開発情報システムに係る設計開発等の実施(H16~)</p> <p>○訓練生求職情報・訓練コース情報提供システムの運用(H11~)</p> <p>[アクセス件数 求職情報 750,727 件(H13~H16)、訓練コース情報 352,564 件(H15~H16)]</p> <p>○「私のしごと館」の開設(H15)</p> <p>○「私のしごと館」における若年者を中心としたキャリア形成支援のため、様々な職業の体験機会の提供等を総合的に実施[各事業サービス利用者:延べ 832,767 人(H14~H16)]</p>												

<p>(3)職業能力評価システムの整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ○民間機関への技能検定の試験業務の委託の拡大 ○技能検定職種の拡大及び見直し ○業界ごとの職業能力評価システム構築の支援 ○職種間・業種間共通の職業能力評価基準の整備(評価基準・用語の共通化の促進含む) ○ホワイトカラーの職業能力評価基準の確立 ○職業能力評価基準に基づく職業能力評価手法の確立 ○職業能力評価システムの活用促進のための指導・援助等の措置 <p>(4)職業能力開発に必要な多様な職業訓練・教育訓練の機会の確保(官民の連携による職業能力開発の推進)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○指定試験機関制度の創設(H13) <ul style="list-style-type: none"> ・指定試験機関数:2 団体(H13)→7 団体(H17) ・指定試験機関による実施職種数:2 職種(H13)→8 職種(H17) ○技能検定職種の拡大及び見直し <ul style="list-style-type: none"> ・職種の 신설及び廃止 [5 職種新設、1 職種廃止(H13～H17)、技能検定職種数:133 職種(H13)→137 職種(H17.7)] ・試験基準の見直し [延べ 98 職種(H13～H17)] ○職業能力評価制度普及促進のためのモデル事業の実施(H16) <ul style="list-style-type: none"> ・スーパーマーケット業における職業能力評価基準を活用した資格認定制度の構築と普及促進 ○業種別職業能力評価制度の策定(H14～) <ul style="list-style-type: none"> 【「電気機械器具製造業」、「ホテル業」、「スーパーマーケット業」等 12 業種策定、11 業種取組中、H17.5】 ○事務系職種職業能力評価基準の策定(H15) <ul style="list-style-type: none"> 【「経営企画」、「人事・労務・能力開発」、「総務・法務・広報」等9職種策定】 ○職業能力評価基準を基にしたツールの開発(H15～) ○職業能力評価制度普及促進のためのモデル事業の実施[再掲]
---	--

- 教育訓練給付制度の指定講座に関する情報の収集、整理・提供体制の充実強化
- 地域の業界団体・地方公共団体による職業能力開発のための取組の促進
- 認定職業訓練の見直し、支援

○教育訓練講座検索システムの運用[再掲]

○人材育成会議・人材育成地域協議会の開催(H13～H16)

○認定職業訓練の見直し

・認定職業訓練の支援策の見直しとして、認定訓練派遣等給付金を廃止(H13)、中小企業人材育成事業助成金を廃止(H15)するとともに、新たに認定職業訓練施設においても日本版デュアルシステムを導入(H16～)することとし、日本版デュアルシステムに係る認定訓練助成事業費補助金の補助要件の緩和を実施。

○認定職業訓練への支援

- ・認定職業訓練施設数: 1,365 施設(H16)
- ・認定職業訓練助成事業費補助金の支給

	13年度	14年度	15年度
支給実績(百万円)	2,042	1,823	1,727
補助対象訓練生数(人)	157,894	142,860	130,261

・広域団体認定訓練助成金の支給

	13年度	14年度	15年度	16年度
支給実績(百万円)	61	57	62	60
補助対象訓練生数(人)	1,993	1,774	2,030	2,023

<p>○公共職業訓練におけるIT分野・ホワイトカラー向け職業訓練の充実等訓練コースの機動的な新設、見直し</p> <p>○事業主等の行う職業訓練に係る公共職業能力開発施設等の施設、訓練設備等の有効活用</p> <p>2 労働力需給の動向に対応した職業能力開発の展開</p> <p>(1)IT分野における職業能力開発の推進</p> <p>○ITに関する実務的な職業能力の開発及び向上の機会の確保</p>	<p>○広範な分野の人材ニーズに機動的に対応するための民間委託訓練の積極的活用 [離職者訓練受講者に占める委託訓練受講者の割合 H13:42.1% → H15:56.0%]</p> <p>○人材ニーズに応じた公共職業能力開発施設内の訓練コース見直し [H13～H16 機構の離職者向け訓練 新設 256 コース、廃止 391 コース、全体コース数 H13:759 コース→H16:624 コース]</p> <p>○真に高度な訓練に限定して在職者訓練を行うための訓練コースの見直し [機構の在職者訓練 H14:13,670 コース→H16:12,012 コース]</p> <p>○公共職業能力開発施設の事業主等への貸与の実施 [H14～H16 45,717 件]</p> <p>○民間外部講師の積極的活用 [機構 H14:16.0% → H16:16.7%]</p> <p>○IT 短期委託訓練の実施 [H13～H15 受講者数 931,068 人]</p> <p>○情報関連人材育成事業の実施 ・情報関連育成事業助成金の支給(H15 廃止) [支給実績 (単位:百万円)]</p> <table border="1" data-bbox="994 1141 1975 1311"> <thead> <tr> <th></th> <th>13年度</th> <th>14年度</th> <th>15年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>情報関連人材育成事業推進助成金</td> <td>18</td> <td>18</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>情報関連人材育成事業派遣奨励金</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>		13年度	14年度	15年度	情報関連人材育成事業推進助成金	18	18	15	情報関連人材育成事業派遣奨励金	2	2	-
	13年度	14年度	15年度										
情報関連人材育成事業推進助成金	18	18	15										
情報関連人材育成事業派遣奨励金	2	2	-										

	推進団体助成金	278	269	45
	[支給件数]			
		13年度	14年度	15年度
	情報関連人材育成事業推進助成金(施設)	10	13	11
	情報関連人材育成事業派遣奨励金(人)	47	52	-
	推進団体助成金(団体)			3
○平日夜間・休日を含めた職業訓練・教育訓練の機会の提供等	○公共職業能力開発施設における土日・夜間コースの実施(H12～)			
○民間教育訓練機関との連携によるIT分野の職業能力開発の推進	[機構 3,604 コース(H13～H16)]			
○公共職業能力開発施設によるモデル的な訓練コースの開発・民間機関への普及の推進やプログラミング、システムの開発・運用等に関する職業能力開発のための訓練コースの開発	○IT 短期委託訓練の実施[再掲]			
○関係省庁間で連携し、教育・研究機関等への情報提供、相談、援助等の総合的な実施、大学・大学院等におけるリカレント教育促進のための環境整備	○情報関連人材育成事業の実施[再掲]			
○公共職業能力開発施設における民間の教育訓練システムの活用の推進	○IT 社会をリードする高度な人材育成を図るための職業訓練の実施(H14～)			
	[H14～H16 在職者訓練 523 コース、離職者訓練 331 コース]			
	○教育訓練給付制度における情報通信関連講座の指定[講座数:3,587 講座(H13.4)→2,859 講座(H17.4)]			
	○eラーニングを活用した教育訓練の実施 [H14～H16:受講者 26,349 人]			