

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)

	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

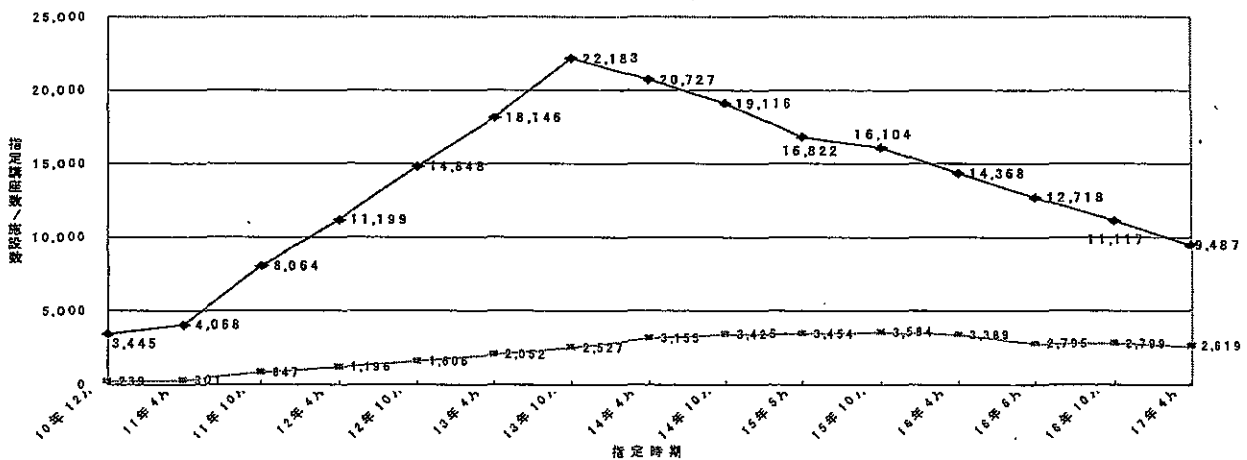
(3)平成15年4月指定より、

- 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。

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(H17.4.1現在)



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、その適性や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

③ 企業での活用の促進

- 事業主が雇用する労働者に対して社外のキャリア・コンサルティングを受けさせた場合又は一定の企業内のキャリア・コンサルタントを配置してキャリア・コンサルティングを実施した場合に、キャリア形成促進助成金を支給
- 企業内の職業能力開発の推進役である職業能力開発推進者に対して導入レベルのキャリア・コンサルティング技法・知識を付与（平成16年度から本格開始）

職業能力開発促進法上の位置付け

第十条の二 事業主は、前2条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する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ものとする。

- 一 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、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し、情報の提供、相談その他の援助を行うこと。
- 二 労働者が実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。

第十五条の二 国及び都道府県は、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にする等のために事業主の講ずる措置に関し、次の援助を行うように努めなければならない。

- 一 (略)
 - 二 職業能力の開発及び向上の促進に関する技術的事項について相談その他の援助を行うこと。
 - 三 情報及び資料を提供すること。
- 2 国及び都道府県は、職業能力の開発及び向上を促進するため、労働者に対し、前項第二号及び第三号に掲げる援助を行うように努めなければならない。
- 3、4 (略)

キャリア・コンサルタントの養成・活用に向けた取組について

1 趣旨

個人の自主的なキャリア形成の取組を支援する観点から、個人に対して職業生活設計を踏まえた的確なキャリア・コンサルティングを行うキャリア・コンサルタントを養成することにより、職業能力開発等に関する総合的な相談機能を強化することとする。

2 キャリア・コンサルティング実施に必要な能力の体系化

- 学識経験者からなる研究会を設置し、キャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件について体系化し、平成14年4月に研究報告をとりまとめた。平成16年4月には、若年者向けキャリア・コンサルティング実施に必要な能力要件等を策定し、研究報告をとりまとめた。
- 平成14年4月の研究報告を踏まえ、養成及び能力評価のあり方について検討し、平成14年11月から民間機関が実施するキャリア・コンサルタント能力評価試験について、助成対象として指定を開始。(平成17年4月現在、11試験を指定。)

3 キャリア・コンサルタントの養成

○ 養成計画

平成14年度以降、官民合わせて5年間で5万人を目標として養成を推進。各年おおむね1万人の養成を目指す。(平成16年度末までの累積養成数は、約2万8千人となっている。)

○ 公的機関における養成

職業能力開発大学校等において、平成14年11月から企業の人事・労務管理担当者等の在職者を中心とした訓練コースを開設(毎年1,100名を養成)。平成16年度から若年者向けキャリア・コンサルタントの養成を実施。

○ 民間機関における養成への支援

- ・ キャリア形成促進助成金の活用(事業主が労働者のキャリア・コンサルタント養成訓練の受講又は能力評価試験の受検を支援した場合に助成。)
- ・ 教育訓練給付制度の活用(労働者自らキャリア・コンサルタント養成講座を受講した場合に支援。)

○ 民間機関における取組み

平成16年3月21日、キャリア・コンサルタントの資質確保とキャリア・コンサルティングの普及啓発を目的として、「キャリア・コンサルタント養成講座・能力評価試験実施機関連絡協議会(通称:キャリア協議会)」が発足。

4 キャリア・コンサルタントの活用

○ 公的機関における活用(平成17年度)

平成13年10月以降、(独)雇用・能力開発機構の都道府県センターに設置した「キャリア形成支援コーナー」、ハローワーク等にキャリア・コンサルタントを配置。

(参考)

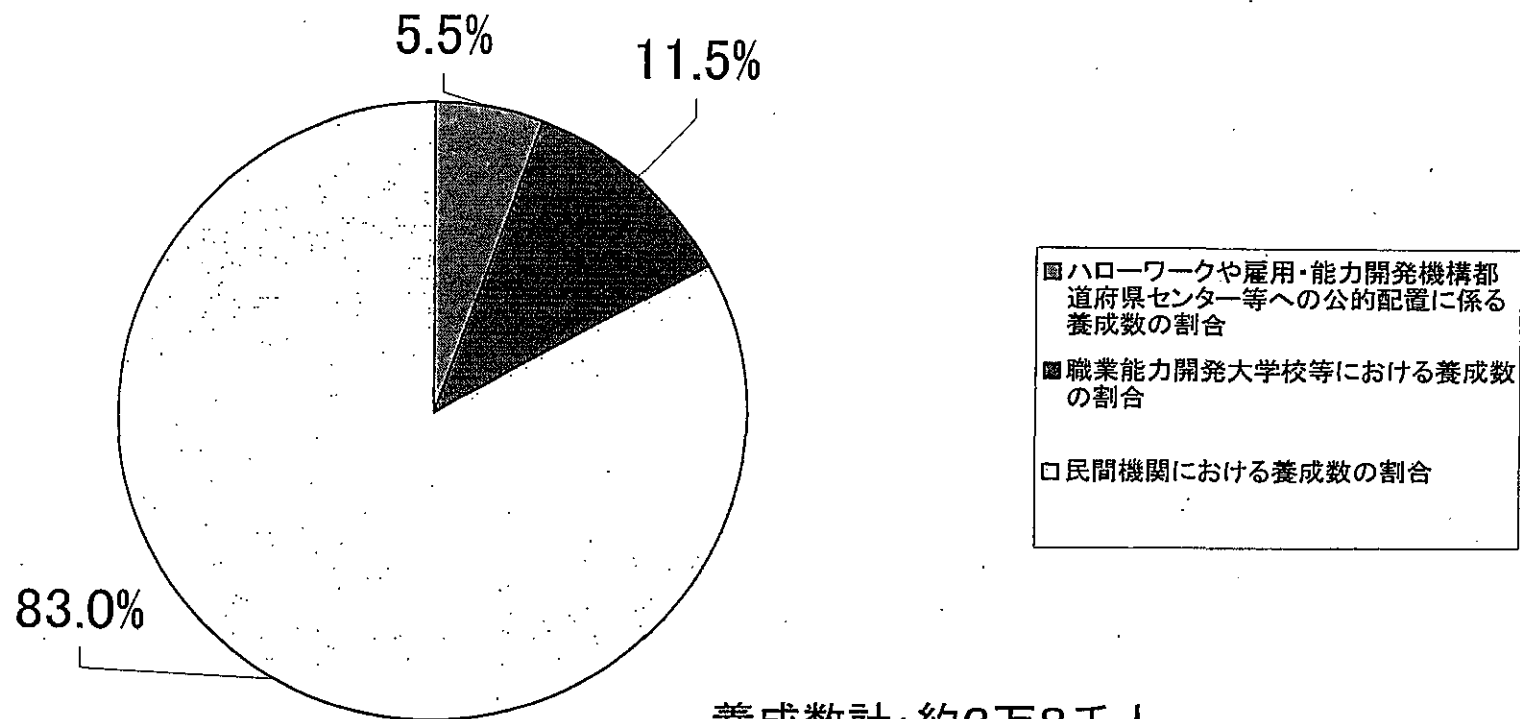
キャリア形成支援コーナー、ハローワーク等における相談状況

キャリア・コンサルタント	約900人
相談件数	約120万件(平成16年度)

○ 民間機関における活用

官民により養成されたキャリア・コンサルタントについては、ハローワーク等の公的機関における活用のほか、民間職業紹介機関や教育訓練機関、企業の人事部門、学校等における活用を促進。

キャリア・コンサルタントの養成数について(平成16年年度末まで)



養成数計:約2万8千人

注)

「民間機関における養成数の割合」は、アンケートにより把握した①キャリア形成促進助成金(職業能力評価推進給付金)指定試験の合格者数及び②キャリア・コンサルタント養成講座(教育訓練給付の指定講座であるものに限る。)の修了者数より算出。

職業能力評価制度の推進

労働者の職業能力を開発・向上させるためには、各種の教育訓練の実施とあわせて職業能力の評価が適切に行われることが重要である。労働者の職業能力を評価する制度として、厚生労働省が現在実施・整備しているものは、次のとおりである。

1 技能検定制度

技能検定は、労働者が有する技能を検定し、国が公証する制度であり、検定職種によって都道府県知事または指定試験機関が実施している。

現在137職種を実施しており、合格者は「技能士」と称することができる。

技能検定の試験事務は、平成13年10月の改正職業能力開発促進法の施行により、民間機関に技能検定の試験事務を行わせることができることとなり、現在、6団体を指定している。

2 社内検定認定制度

事業主等が実施している社内検定のうち、技能振興上奨励すべき者を、厚生労働大臣が認定を行う制度である。

現在128職種が認定を受けており、認定を受けたものは「厚生労働省認定」と表示することができる。

3 ビジネス・キャリア制度

ホワイトカラー労働者が担当職務を適切に遂行するために必要となる知識の段階的かつ体系的な習得に役立つ講座を厚生労働大臣が認定し、その受講を通じて、職務に必要な知識を習得することを支援する制度。

4 YESプログラム

平成16年度から、事務・営業の職種について実際に企業が若年者に求めている就職基礎能力の内容を提示し、それらを身につけるための講座や試験を認定するとともに、認定講座を修了等した者に対して証明書を発行することとしている。

5 幅広い職種を対象とする職業能力評価制度の構築

平成14年度以降、職業能力評価制度の整備のために、官民の有する既存の職業能力評価基準を活用しつつ、ものづくり産業からサービス業に至る幅広い産業界等との連携・協力のもと、当該産業内にある職務の内容を明らかにするための職務分析を実施し、これらを踏まえ職務遂行に必要とされる職業能力を職業能力評価基準として策定する事業に取り組んでいる。策定された評価基準は、企業が求める能力要件の明確化、個人の職業能力の診断・把握等のために活用していく。こうした施策展開を通じて、職業能力評価制度の整備・構築につなげていくこととする。

職業能力開発分野における国際協力

「人づくり」を通じて国際社会に貢献する観点から、次の事業により、職業能力開発分野の国際協力を推進している。

1 政府間の技術協力

外務省及び独立行政法人国際協力機構（JICA）と連携して、海外における職業能力開発施設の設置・運営に対する協力、専門家の派遣、海外の職業能力開発関係研修員の受入れ、開発途上国における研修の実施に対する協力を行っている。

2 国際機関等を通じた技術協力

東南アジア諸国連合（ASEAN）を通じた人材養成分野への協力として、新規加盟4ヶ国（カンボジア・ラオス・ミャンマー・ベトナム）の底上げ支援に対する協力、アジア・太平洋地域の経済発展を目的とするアジア・太平洋経済協力（APEC）の人材養成分野の活動に対する支援を実施するほか、アジア・太平洋地域の職業訓練及び技能の水準の向上を目的としたILOが協力する地域プログラムであるアジア・太平洋地域技能開発計画（APSDPEP）を通じた技術協力を行っている。

3 外国人研修生等の受入れ

(1) 技能実習制度

外国人研修生が、一定期間の研修後、研修成果の評価等を行った上で、引き続き雇用関係の下で実務を通して技術、技能等を修得することができる制度であり、平成5年に創設された。

制度の適正な実施のため、国際研修協力機構（JITCO）において、技能実習を予定する外国人研修生のあっせん、研修から技能実習に移行する際の研修成果の評価、研修及び技能実習の実施状況の把握等を行っている。

	平成 12 年	平成 13 年	平成 14 年	平成 15 年	平成 16 年
研修 入国者数	54,049	59,064	58,534	64,817	75,359
技能実習 移動者	12,395	16,113	19,225	20,822	26,488

資料出所 法務省

(2) 研修生の受入れ等

開発途上国の労働者を我が国の企業に研修生として受け入れる事業を実施するとともに、職業能力開発総合大学校への留学生の受入れを行っている。

2007年ユニバーサル技能五輪国際大会の概要

1. 大会の概要

技能五輪国際大会は、各国の若者が国際的に技能を競うことにより、参加国の職業訓練の振興と技能水準の向上等を目的とした大会であり、1950年にスペインで第1回が開催された。我が国は1962年の第11回大会から参加し、1970年の第19回大会が東京で、1985年の第28回大会が大阪で開催された（詳細別紙1）。

国際アビリンピックは、障害のある人の職業的自立意識の喚起、社会一般の理解の増進等を図ることを目的とした技能競技大会であり、1981年の国際障害者年を記念して第1回大会が東京で開催された（詳細別紙2）。

これらの大会は、第1回目以降、異なる時期に異なる都市で開催されていたが、2007年に初めて静岡において第39回技能五輪国際大会と第7回国際アビリンピックが同時開催されることとなった。

2. 名称及びキャッチフレーズ

(1) 名称

第39回技能五輪国際大会、第7回国際アビリンピック及び併設イベントを総称して次のような名称とする。

2007年ユニバーサル技能五輪国際大会
International Skills Festival for All in Japan 2007

(2) キャッチフレーズ

個性輝く技能の祭典
 ～見せよう、伝えよう、技能で輝く個と社会～

3. 大会規模

(1) 第39回技能五輪国際大会

- ①参加国数 40カ国程度
- ②実施職種数 40職種程度
- ③参加者数 約2,500人（選手、審査員他）

(2) 第7回国際アビリンピック

- ①参加国数 30カ国程度
- ②実施職種数 30職種程度
- ③参加者数 約1,000人（選手、審査員、介添者他）

4. 日程

(1) 大会日程

技能五輪国際大会： 11月7日（水）～21日（水）（15日間）

国際アビリンピック： 11月13日（火）～18日（日）（6日間）

(2) 競技日程

日程	技能五輪	アビリンピック	備考
11 / 14 (水)		開会式 (合同開催)	
15 (木)	競技	競技・審査	世界技能会議開催
16 (金)	競技	競技・審査	
17 (土)	競技	競技・審査	
18 (日)	競技	表彰式・閉会式	
19 (月)	審査		
20 (火)	審査		
21 (水)	閉会式		

5 大会プログラム概要

(1) 開会式（グランシップ（静岡市））

同時開催の意義を深め、選手等の交流を促進する目的で、技能五輪国際大会及び国際アビリンピックの開会式を合同開催する。

(2) 加盟各国が参加する競技（技能五輪国際大会は門池地区（沼津市）の施設、国際アビリンピックはツインメッセ（静岡市））

技能五輪国際大会	正式職種	前回大会の競技職種をもとにワールドスキルズが40職種の範囲内で決定（最低参加国数：12）。光ファイバーに関する職種を初めて実施することを予定。
	デモンストレーション職種	加盟国の提案に基づいてワールドスキルズが決定（当初最低参加国数：6）。
国際アビリンピック	職業技能競技職種	義務的職種（12職種）は以下のとおり。 家具製作、コンピュータ・プログラミング、洋裁、電子機器組み立て・テスト、木彫など。（最低参加国数：3、最低参加者：5）それ以外の職種として、知的障害者も含め、職域拡大をアピールするための職種を実施。
	生活余暇技能競技職種	障害のある人のすばらしい才能や能力をアピールする競技職種を実施。職種の指定はないが、実施が義務づけられている。

(3) (2) 以外の競技等イベント（競技会場内又はその近隣）

①日本の優れた技能の紹介

アニメ製作、ゲームソフトクリエイターなどの若者に魅力のある職種や伝統産業に関する職種を、技能五輪国際大会のプレゼンテーション職種として実施。

また、障害者向け職種として職域拡大をアピールできるもののうち、参加者が少ないために職業技能競技としての実施が困難なものを国際アビリンピックのデモンストレーションとして実施。

②障害者の支援に関する企業の取り組み事例

(4) 併催イベント（競技会場内又はその近隣）

①世界技能会議

障害者を含めた職業能力開発に関する国内外の専門家、関係者が一同に会する国際会議を開催。

②産業観光など開催地の特色を活かしたイベント

③その他

若者に魅力のあるものや子供を対象とした体験型のものなど、発信力、集客効果のあるイベントを実施。

同時開催を象徴するイベントとして障害者と障害の無い者とが協力して取り組めるものなど、大会を象徴するイベントを実施。

(5) 閉会式（技能五輪国際大会はキラメッセぬまづ、国際アビリンピックはグランシップ）